Periodico del Sindacato Nazionale
delle Professionalità Assicurative

ns

Anno XXV
N. 94 e 95
2° e 3° Trimestre
2020

notizie snfia

RIPARTENZA QUALE RILANCIO?

INTERVISTA AL MONSIGNOR VINCENZO PAGLIA

RIPARTENZA: LA VIA PER UNA *RENAISSANCE*

INTERVISTA AL DOTTOR STEFANO FRAZZONI - PROMETEIA

ANALISI ECONOMICA, QUALE RILANCIO? FOCUS SUL SETTORE ASSICURATIVO

EDITORIALE
Vito Manduca
RIPARTENZA QUALE RILANCIO?

SOCIETÀ
Dario Salerni
COVID-19 E TRAUMA PSICOLOGICO: COME UNA GUERRA?

INTERVISTA AL PROFESSOR TIZIANO AGOSTINI

ATTIVI OLTRE
Maria Luisa Lussu
L'APPELLO DELLA COMUNITÀDI SANT'EGIDIO
ALT ALLA SANITÀ SELETTIVA

A COLLOQUIO CON SIMONA COCINA

PARI E IMPARI
Tiziana Ricci
LE DONNE SONO STATE LE PRIME VITTIME DEL LOCKDOWN

A COLLOQUIO CON MASSIMILIANO VALERII

Poste Italiane S.p.A. – Spedizione in abbonamento Postale 70% - LO-MI

Sommario

1 **EDITORIALE**
di Vito Manduca

PRIMO PIANO

5 **RIPARTENZA: LA VIA PER UNA RENAISSANCE COSTRUITA SUL PROCESSO SOCIALE ECONOMICO E CULTURALE DI TUTTA L'UMANITÀ**
INTERVISTA AL MONSIGNOR VINCENZO PAGLIA
di Massimiliano Cannata

11 **PER IL SETTORE ASSICURATIVO: ANDAMENTO NEGATIVO MA CONTENUTO PER IL 2020, PER IL 2021 PREVEDIBILE UN SIGNIFICATIVO RIMBALZO**
INTERVISTA A STEFANO FRAZZONI – PROMETEIA
di Fortunato Ierardo

15 **LAVORO**
SMART WORKING SW EMERGENZIALE E POI?
di Laura Bertolini

20 **SMART WORKING E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**
di Mirta Marchesini

SOCIETÀ

22 **COVID-19 E TRAUMA PSICOLOGICO: COME UNA GUERRA?**
INTERVISTA AL PROFESSOR TIZIANO AGOSTINI
di Dario Salerni

26 **PERCHÉ LAVORARE CON IL FUTURO?**
INTERVISTA A ROBERTO POLI
di Fortunato Ierardo

I **Mondo snfia e dintorni – Spazio tutela legale**
LO SMART WORKING COME STRUMENTO ORGANIZZATIVO E DI TUTELA DEL LAVORATORE: il ruolo del Sindacato dopo l'emergenza
di Annalisa Rosiello

29 **ATTIVI OLTRE**
L'APPELLO DELLA COMUNITÀ DI SANT'EGIDIO ALT ALLA SANITÀ SELETTIVA: GLI ANZIANI SONO CUSTODI DEI VALORI E DELLA MEMORIA, SENZA DI LORO PERDIAMO LA NOSTRA STESSA IDENTITÀ
A COLLOQUIO CON SIMONA COCINA
di Maria Luisa Lussu

33 **EFFETTO COVID-19 SULLE FUTURE PENSIONI**
di Giorgio Rioli

Pari&Impari

35 **LE DONNE SONO STATE LE PRIME VITTIME DEL LOCKDOWN**
A COLLOQUIO CON MASSIMILIANO VALERII - DIRETTORE GENERALE DEL CENSIS
di Tiziana Ricci

37 **MERITO E DONNE: SERVE UN'OPERAZIONE VERITÀ**
di Maria Cristina Origlia

39 **LA MIA QUARANTENA - Diario semi-sentimentale ai tempi del COVID-19**
di Raffaella Alessandroni

41 **IL RIENTRO IN AZIENDA?**
di Ivana De Luca

43 **RIPARTENZA, PER TUTTI?**
di Milena Maffei

44 **LA RIPRESA - OVVERO IL LAVORO ALLUNGA LA VITA**
di Aura Massa

46 **DONNE ALLA RIPARTENZA**
di Tiziana Ricci

48 **Cineattualità&Costume**
LA MIA QUARANTENA A "FERMO IMMAGINE"
GLI EFFETTI COLLATERALI DEL LOCKDOWN SUL CINEMA
di Maria Letizia Panerai

Periodico del Sindacato Nazionale delle Professionalità del Settore Assicurativo Italiano

notizie snfia

Anno XXV - N. 94 e 95
2° e 3° trimestre 2020

Direttore Responsabile
Saverio Murro

Redattore Capo
Vito Manduca

Comitato di Redazione
Coordinatore Roberto Casalino

Massimiliano Cannata, Fortunato Ierardo, Vito Manduca, Saverio Murro

Hanno collaborato a questo numero:
Tiziano Agostini, Raffaella Alessandroni, Laura Bertolini, Massimiliano Cannata, Simona Cocina, Ivana De Luca, Stefano Frazzoni, Fortunato Ierardo, Maria Luisa Lussu, Milena Maffei, Mirta Marchesini, Aura Massa, Maria Cristina Origlia, Vincenzo Paglia, Maria Letizia Panerai, Roberto Poli, Tiziana Ricci, Giorgio Rioli, Annalisa Rosiello, Dario Salerni, Massimiliano Valerii

Direzione e Redazione
Via De Amicis, 33
20123 Milano
Tel. 02.8324.1464 - fax 02.8324.1472

Uffici di Roma
Corso Vittorio Emanuele II, 287
00186 Roma
Tel. 06.31070045 - Fax 06.89013114
e -mail: ufficio_roma@snfia.org

Tipografia e stampa
Grafica Metelliana S.p.A.
Via Sibelluccia, Area P.I.P.
84085 Mercato S. Severino (SA)

Aut. Tribunale di Milano in data 20/09/1996 al n. 591
Iscritto nel Registro degli Operatori Di Comunicazione (R.O.C.) al n. 18595
Distribuzione Gratuita

Associato
Unione Stampa Periodica Italiana

Associato
Union Network International

RIPARTENZA, QUALE RILANCIO?

di Vito Manduca

Vito Manduca Redattore Capo

*Se la **Ripartenza** dunque rimane la stella polare che deve ispirare tutti gli addetti ai lavori, a qualsiasi livello di competenza, occorre porsi la domanda, possibilmente darsi anche le risposte, su **quale rilancio** puntare da subito per non procedere alla cieca, in ordine sparso, e per consentire equilibrio tra le classi sociali, la cui stessa coesione potrebbe correre qualche rischio di fronte al perdurare di una situazione logorante di crisi economica.*

Analizzata e inquadrata da ogni angolazione l'emergenza sanitaria che, anche in Italia — pur nell'efficacia delle misure adottate — lascia sul terreno decine di migliaia di vittime, occorre concentrarsi sull'analisi economica e sociale che presenta una profonda crisi senza precedenti.

Non vuol dire "spostare l'asse" solo verso la questione economica: le due questioni vanno trattate in parallelo giacché l'una produce l'altra.

L'emergenza sanitaria, inquadrata certo ma per nulla superata, desta ancora grande preoccupazione a livello mondiale, a causa del "nemico ancora invisibile", certo, ma ancora di più per le politiche dissennate e negazioniste di grandi Paesi (meglio dire dei loro leader), in testa gli USA e il Brasile, impaludati nel delirio di onniscienza. A questo si aggiunge la debolezza strutturale ed endemica dei sistemi sanitari di Paesi come l'India. I contagi d'importazione rischiano di vanificare anche i successi dei Paesi virtuosi.

Tornando alla situazione economica e sociale, c'è da considerare che, anche prima dell'emergenza sanitaria, in Italia non si era in una fase di boom economico. La situazione politica nel corso del 2019, improntata a elevata instabilità e litigiosità, anche in seguito alla caduta estiva del governo gialloverde, non offriva apprezzabili garanzie di poter far fronte nel breve periodo alla vulnerabilità dell'economia. In questo quadro, lo tsunami del Covid-19, giunto improvviso e con una turbolenza senza pari nella storia, ha messo inesorabilmente in ginocchio il sistema

produttivo del Paese con le gravi ripercussioni ormai note sulle imprese, sulle famiglie e sulle persone, specialmente su quelle più vulnerabili in quanto svantaggiate. Gli ultimi…

*Lo storico accordo sul **Recovery Fund** di luglio, con i miliardi di euro destinati all'Italia, non solo sancisce il valore dello stare insieme degli Stati, riconfermando, o meglio finalmente assegnando un ruolo all'Europa che non sia solo commerciale, ma potrà dare una spinta notevole per far ripartire l'Italia. Si tratta di un'occasione unica; fondamentale sarà ora la destinazione di tali fondi.*

La lotta senza quartiere al coronavirus, e le misure di sostegno ai redditi, senz'altro eccezionali, sebbene insufficienti, talvolta farraginose nell'accesso e tardive nell'erogazione, hanno potuto attenuare gli effetti nefasti della crisi senza poterla evitare; non hanno tuttavia potuto consentire, a tuttora non consentono, di uscirne in tempi rapidi o prevedibili con alta probabilità di successo anche se i dati della produzione industriale, diffusi in luglio, sono sorprendentemente, e fortunatamente, positivi.

A questo punto, in un momento in cui il virus sembra di tanto in tanto rialzare la testa proprio nel periodo in cui gli scienziati avevano ipotizzato, o sperato, non solo in un rallentamento ma addirittura nell'interruzione della progressione grazie al caldo, è fondamentale per tutti porre le basi affinché i timidi segnali di ripresa possano proseguire inarrestabili fino a divenire certi, veloci e consolidati nel 2021.

Lo storico accordo sul **Recovery Fund** di luglio, con i miliardi di euro destinati all'Italia, non solo sancisce il valore dello stare insieme degli Stati, riconfermando, o meglio finalmente assegnando un ruolo all'Europa che non sia solo commerciale, ma potrà dare una spinta notevole per far ripartire l'Italia. Si tratta di un'occasione unica; fondamentale sarà ora la destinazione di tali fondi.

Ripartenza, quale rilancio?

Se la **Ripartenza** dunque rimane la stella polare che deve ispirare tutti gli addetti ai lavori, a qualsiasi livello di competenza, occorre porsi la domanda, possibilmente darsi anche le risposte, su **quale rilancio** puntare da subito per non procedere alla cieca, in ordine sparso, e per consentire equilibrio tra le classi sociali, la cui stessa coesione potrebbe correre qualche rischio di fronte al perdurare di una situazione logorante di crisi economica.
Su tali presupposti, la Redazione ha inteso individuare il leitmotiv di questo doppio numero della rivista NotizieSnfia. Peraltro in perfetta coerenza con i principi cardine declinati in tempi non sospetti dalla *governance* SNFIA uscita dal **Congresso Nazionale di Garda del 2019**.
Non v'è dubbio che qualsivoglia **rilancio** della produzione industriale, manifatturiera, artigianale, intellettuale e dei Servizi non potrà mai più prescindere dall'innovazione tecnologia — anche questo tema sempre presente nell'azione di SNFIA — ancora di più all'indomani del congresso di Garda; innovazione che però, per essere equilibrata, deve ispirarsi a quel **neoumanesimo digitale** di cui forse un po' si abusa nelle speculazioni filosofiche ma meno se ne tiene conto nella prassi.
Anche se non diciamo nulla di nuovo, a volte, anzi forse sempre *repetita iuvant*: oggi più che mai va ripensato un nuovo progetto sociale **in cui l'uomo sia sempre e comunque collocato al centro**. Per poterlo fare occorre senza rimandi abbandonare la **cultura dello scarto** e non navigare in solitario sulla propria "piccola barca" ma ritenersi tutti nella "grande barca" e, a prescindere dalla posizione occupata a bordo, non negare il proprio contributo per giungere tutti in porto. Questo, in sintesi, il grande messaggio che **Monsignor Paglia** lancia nell'intervista esclusiva rilasciata per NotizieSnfia, pubblicata all'interno di questo numero. Per rimanere in tema e rincarare la denuncia, gli anziani abbandonati a se stessi durante il lockdown, condannati a una morte certa e nell'assoluta solitudine all'interno delle RSA, gridano giustizia, umanità, se non vendetta.
La ricerca, la progettazione e la realizzazione di **nuove tecnologie** rivoluzionarie, futuristiche, globali o inimmaginabili testimoniano certamente un progresso dell'umanità, tuttavia non sempre "progredire" si traduce in "benestare". Le tecnologie devono essere certo funzionali a nuova produttività e magari su larga scala, ma tale produt-

tività non deve solo essere una produttività fine a se stessa e al profitto ma deve essere in grado di intercettare prima e risolvere poi i bisogni primari delle persone. Poi può venire il resto, il superfluo, il fantasioso e il lusso esagerato. Come esempi positivi, da perseguire e sostenere destinando risorse adeguate, possiamo considerare, tra gli altri: l'industria farmaceutica e la strumentazione sanitaria scientifica finalizzate alla messa a punto di vaccini e cure che, nella lotta al coronavirus, hanno mostrato il fianco scoperto di tutti i Paesi del pianeta — forse più impegnati nell'industria bellica che in quella della salute; l'agroalimentare, con un sistema di produzione tale da non rischiare carestie in caso di nuove pandemie; un sistema di trasporti in grado di funzionare con poche risorse umane in caso di riduzione della mobilità di persone; sistemi didattici a distanza in grado di non bloccare, o peggio negare, i processi formativi di migliaia di ragazzi, o di milioni, se guardiamo al pianeta; la tecnologia all'avanguardia per consentire una reale attivazione su larga scala per lo Smart Working, senza sottoporre i dipendenti al doppio stress da clausura e a quello per le complicate o inesistenti connessioni in casa.

Se, al contrario, il rilancio dovesse privilegiare altro tipo di produzione, ad esempio l'industria bellica con sperimentazione di armi di qualsiasi natura (di cui neppure la nostra pacifica e civilissima patria può ritenersi esente) o il destinare risorse ingenti per ardite imprese spaziali (pur considerando la loro importanza per il progresso umano) è evidente che potrà anche portare benefici all'economia del Paese produttore e all'arricchimento di taluni, più o meno spregiudicati imprenditori pubblici o privati e faccendieri vari, ma non gioverà alla soluzione immediata dei bisogni primari di tutti.

In ogni caso, **il nuovo modello di sviluppo non rinviabile**, sia che traguardi prodotti di prima e di seconda necessità, sia che traguardi il superfluo, il lusso esagerato, l'inutile o il dannoso, ora più che mai deve riconsiderare il giusto bilanciamento tra i **tempi di vita e i tempi di lavoro** di chi — i lavoratori e, ancora di più, le **lavoratrici** — potrà renderlo possibile e concreto. Con lo Smart Working, se non opportunamente regolato, le lavoratrici in particolare rischiano ancora più di prima di non avere soluzione di continuità tra il lavoro domestico, la cura delle persone e la prestazione d'opera per il datore di lavoro. Anche per questo, grande spazio è riservato alla rubrica Pari&Impari, dove protagoniste delle analisi sono proprio **donne, in quanto lavoratrici, madri, mogli, figlie di persone anziane da accudire**. Occorrono nuovi paradigmi, e **diversi paradigmi**, anche nei concetti di **bilanciamento**. Ormai è certo che sempre più milioni di lavoratori e lavoratrici saranno chiamati, *obtorto collo*, a operare in **Smart Working**. L'accelerazione verso questa modalità di lavoro ha trovato impreparati lavoratori, sindacati e imprese che procedevano in ordine sparso e con la gradualità tipica, spesso troppo lenta, delle rivoluzioni silenziose e complesse. La lezione che se ne deve trarre dall'emergenza coronavirus è che occorre lavorare **per il futuro e già nel futuro**, per dirla con chi del futuro ne ha fatto una professione (leggi l'intervista al **professor Poli,** all'interno di questo numero). Non basta dire al lavoratore "da domani lavori da casa…" senza, per esempio, darsi delle regole precise, senza che il legislatore preveda una nuova e adeguata normativa, in modo da garantire il lavoratore e impegnare il datore di lavoro e i suoi preposti al controllo (i capi) a consentire dentro le mura domestiche, ora anche sede di lavoro, il giusto bilanciamento dei tempi da dedicare al compito e quelli in cui esercitare **il diritto alla disconnessione per dedicarsi alla vita privata oltre che rigenerarsi; diritto che i capi non devono aggirare, chiamando ai recapiti privati e magari anche di notte o di domenica,** a prescindere dal significato che soggettivamente o collettivamente è ancora attribuito alle feste!

Anche la necessaria formazione manageriale (ma direi anche datoriale e dell'azionariato, i veri mandanti e responsabili di qualsiasi operazione), oltre che professionale, finalizzata **al rispetto non solo dei ruoli ma anche, e soprattutto delle persone e delle famiglie,** dovrà essere inserita a pieno titolo fra le priorità del "rilancio".

Ecco perché la Redazione ha inteso con gli articoli dedicati al lavoro offrire un focus ampio sullo **Smart Working**. E nelle varie rubriche raccogliere il pensiero di esperti indiscussi.

Il contributo di PROMETEIA (all'interno della rivista), anticipando la ricerca che sarà più in là, consente quella prospezione nel futuro con l'obiettivo di rendere possibile un'adeguata preparazione fin da ora, per evitare di fabbricare una macchina complessa dove nessuno sarebbe in grado di pilotare.

In conclusione, di fronte alle nuove nubi pandemiche che, in questo caldo mese di agosto, si riaddensano su più orizzonti del Pianeta e dell'Italia, ancora un volta, come non condividere l'ultimo messaggio del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella: "Siamo ora chiamati a ripartire con maggiore qualità, con più forte coscienza di comunità, con un nuovo sviluppo che rispetti la natura e superi le discriminazioni sociali". Società in generale e aziende, in particolare, è auspicabile che raccolgano l'invito senza riserve.

•

INTRODUZIONE REDAZIONALE

ETICA ED ECONOMIA: VERSO UNA NECESSARIA ALLEANZA!

«Se avessi tempo scriverei sull'età dei doveri». Norberto Bobbio, il grande filosofo torinese tra i massimi pensatori del Novecento, si era accorto già molti anni fa che si era verificata una sorta di manipolazione abusiva del suo pensiero: nella celebre raccolta di scritti (*L'età dei diritti*, Einaudi) la sfera dei diritti, pur risultando centrale, non è per nulla slegata dal concetto dei doveri come molti interpreti hanno sostenuto. L'equivoco non era assolutamente causale, né il riflesso di una sterile disquisizione dottrinale. Il cambio di passo del rilancio che oggi dobbiamo intraprendere non può, infatti, prescindere dalla percezione della responsabilità che le élite devono sentire come dovere e principio etico, nella promozione di quell'"interesse generale" che avevamo per troppo tempo frettolosamente rimosso. «È arrivato il tempo di ripensare il modello di sviluppo. Dobbiamo fare nostra, come ricorda papa Francesco, la prospettiva e la visione di fondo della *Bioetica Globale*: che vuol dire responsabilità verso noi stessi, verso gli altri, nel senso della custodia della vita e del nostro pianeta, senza il quale non ci sarà vita futura per le prossime generazioni».

«L'etica pubblica — scrive il filosofo Sebastiano Maffettone nel *Il quarto shock (*ed. Luiss University Press) — è il pianeta articolato che dobbiamo impegnarci a ripopolare e che funziona al meglio quando tutto il sistema istituzionale opera in armonia con i territori. Un più stretto rapporto tra etica ed economia, oltre ad assumere i connotati di "un'ecologia sociale", è il giusto viatico per la costruzione di un saldo legame tra la politica, imprese e cittadini, che hanno bisogno di ritrovare il piacere di vivere nella comunità, per contribuire con il loro impegno a migliorarla».

La ricerca di PROMETEIA, che pubblichiamo nel folder centrale di questo numero di Notizie SNFIA, deve essere collocata in questo orizzonte in cui dobbiamo impegnarci tutti affinché i valori di un neoumanesimo possano conciliarsi con le ragioni della scienza e della tecnologia.

La ripresa è possibile, spiega dati alla mano Stefano Frazzoni, Partner del prestigioso Istituto di ricerca bolognese, anche se i tempi del rilancio non saranno rapidi. Un effetto rimbalzo già dal 2021 farà sentire i suoi effetti, lasciando ben sperare sullo stato di salute del settore assicurativo che particolarmente ci interessa. Guardando allo scenario macroeconomico bisognerà, però, aspettare il 2025 perché ci sia un ritorno ai livelli pre-Covid e possa finalmente rialzarsi l'asticella dei consumi e degli investimenti.

Quello del rilancio è uno stretto sentiero, per renderlo più agibile le classi dirigenti sono innanzitutto chiamate a passare dagli annunci ai fatti, adottando una linea di comportamento anche in questo caso più coerente rispetto ai principi dell'etica. «Mettere in campo le forze migliori, senza guardare a favoritismi e appartenenze come storicamente siamo stati capaci di fare negli anni sofferti del dopoguerra, risulterà decisivo» possiamo fare nostro l'auspicio di Giuseppe de Rita che fa da *fil rouge* a un interessante studio del Censis focalizzato sui "soggetti dell'Italia che c'è". Per rinnovare quel "miracolo" sarà decisivo che l'Italia e L'Europa sappiano individuare la scala delle priorità, ricordandosi che al centro bisognerà mettere sempre l'uomo e i suoi bisogni, altrimenti non riusciremo a voltare pagina.

Questa esigenza di attenzione all'individuo non potremmo esprimere meglio di quanto non faccia Monsignor Vincenzo Paglia nell'intervista che proponiamo. I mutamenti sociali accelerati dall'emergenza che abbiamo vissuto aprono delle opportunità per poterle cogliere, ma non basterà camminare lungo il binario, pur importante, della competenza tecno-manageriale, se non ci preoccuperemo di rafforzare l'incidenza della sfera etico-valoriale, perché è su questo duplice binario che si giocherà la partita dei prossimi difficili mesi, per non cadere nella facile illusione di "vivere sani in un mondo malato". •

La Redazione

RIPARTENZA: LA VIA PER UNA *RENAISSANCE* COSTRUITA SUL PROCESSO SOCIALE, ECONOMICO E CULTURALE DI TUTTA L'UMANITÀ

INTERVISTA AL MONSIGNORE VINCENZO PAGLIA

di Massimiliano Cannata

C'è anzitutto una lezione per noi.
Il cristiano non vive per se stesso,
vive per rendere tutti gli uomini fratelli,
nella indispensabile diversità,
come accade in tutte le famiglie
del mondo. Anche i gemelli sono diversi.
Ma tutti appartenenti all'unica
famiglia umana.
L'individualismo ci ha fracassati,
disconnessi, proprio mentre
ci connetteva.
Ed eccoci gli uni contro gli altri.
Ciascuno pensa di stare nella sua barca.
No! La barca è una sola.
Come il pianeta è uno
soltanto; e una soltanto è la famiglia
dei popoli; e anche la vita è una soltanto.
Certo, nella barca puoi stare a prua,
a poppa o nella stiva;
ma tutti devono avere
il posto alla tavola comune.

Il presidente della Pontificia Accademia per la Vita Monsignor Vincenzo Paglia, che ha appena pubblicato il saggio *Pandemia e Fraternità* (ed. Piemme), analizza in questa intervista, che ha concesso al Notiziario SNFIA, con sguardo profetico il difficile momento della storia che

stiamo attraversando. «Non sono ricette facili — ammonisce — è arrivato il tempo di ripensare il modello di sviluppo. Dobbiamo fare nostra, come ricorda Papa Francesco, la prospettiva e la visione di fondo della *Bioetica Globale*: che vuol dire responsabilità verso noi stessi, verso gli altri, nel senso della custodia della vita e la grande responsabilità della custodia del nostro pianeta, senza il quale non ci sarà vita futura per le prossime generazioni». Nella partecipazione di tutti all'attuazione del bene comune che va vista come un dovere etico, è necessaria — nella visione del Presule — «una conversione incessantemente rinnovata delle parti sociali». Facciamo nostro questo autorevole richiamo alla responsabilità, per acquisire la consapevolezza del ruolo strategico che la politica, il Sindacato e più in generale le istituzioni devono avere nella costruzione di un mondo più giusto che non può «permettersi di escludere più nessuno».

L'INTERVISTA

Monsignor Paglia, si legge in *Pandemia e fraternità*: «L'emergenza ha messo a nudo le nostre vulnerabilità». «Siamo più fragili, serve più umanità», un richiamo per certi aspetti simile lo ha pronunciato il filosofo Mauro Ceruti, in uno scritto *Evoluzione senza fondamenti* che rende molto bene l'idea della nostra incerta condizione esistenziale. Come possiamo uscire da questa "ora buia" che continua a pesare sulle nostre coscienze?

Lo "spettro" del Coronavirus si batte sul terreno medico; i suoi effetti sociali si sconfiggono con un disegno di società per il domani. È un messaggio profondamente diverso rispetto a una visione "economica" della vita e delle relazioni. La visione economica privilegia la "cultura dello scarto": qualcosa non serve, allora si butta. Vale per gli oggetti e viene applicata alle persone deboli e sole: anziani, malati, carcerati, immigrati; non ci servono, dunque si possono "eliminare" non curandoli, lasciandoli da parte, nei loro "ghetti" per evitare di vederli. Dunque il grande tema di oggi è la società che vogliamo costruire, nella quale entri un'economia attenta allo sviluppo dell'uomo, così come una salute che sia a misura di tutti. Siamo chiamati a ripensare il modello di sviluppo con l'intento di non escludere nessuno. E per questo si deve ripartire senza dimenticare i poveri. Dobbiamo riaprire la frontiera della solidarietà — o della fraternità — per farla diventare uno stile di civiltà sin da ora. È nella forza dei legami umani che si riapre oggi il futuro.

Il suo saggio ha di fatto aperto una discussione etica e culturale sulla ripartenza. Al di là dei superficiali slogan

Monsignor Vincenzo Paglia

che sentiamo da più parti, che significato dobbiamo dare al termine "rinascenza"? Su quali valori gettare le premesse per una ricostruzione morale oltre che materiale di un'Italia, ma potremmo dire di un pianeta ferito?

Oggi vediamo che la "vita" è un concetto non solo straordinariamente ricco ma gravido di implicazioni e conseguenze: la vita di ognuno è collegata agli altri, il singolo si connette con la società di cui fa parte; le società sono diverse ma all'interno di una unica famiglia umana, la quale a sua volta vive e può vivere solo se siamo capaci

Piazza San Pietro – Città del Vaticano Roma

tutti di rispettare il nostro pianeta, al di fuori del quale non si dà esistenza. Lei parla di "premesse". A mio avviso la "grande premessa" è fare nostra una volta per sempre la prospettiva e la visione di fondo della *Bioetica Globale*: la responsabilità che abbiamo verso noi stessi, verso gli altri, nel senso della custodia della vita e la grande responsabilità della custodia del nostro pianeta, senza il quale non ci sarà vita futura per le prossime generazioni. La nostra responsabilità individuale si collega ai comportamenti degli altri. Il Papa diceva: la fraternità è ancora non realizzata. Oggi abbiamo la straordinaria possibilità di realizzare una fraternità tra di noi società italiana e con le altre società. Fraternità universale: non un'idea ma un concreto modo di procedere.

Un progetto molto ambizioso. Come fare?

Andiamo oltre i nostri confini. Abbandoniamo ogni velleità propagandistica e populistica. Mettiamo al centro l'interesse comune, che è anche il mio interesse. Non il "tornaconto" (di cui come italiani finora andiamo "fieri" e sbagliamo!) ma davvero il bene comune. La partecipazione di tutti all'attuazione del bene comune implica, come ogni dovere etico, una conversione incessantemente rinnovata delle parti sociali. La frode e altri sotterfugi, mediante i quali alcuni si sottraggono alle imposizioni della legge e alle prescrizioni del dovere sociale, vanno condannati con fermezza, perché incompatibili con le esigenze della giustizia. Ci si deve occupare del progresso delle istituzioni che servono a migliorare le condizioni di vita degli uomini.

Abbiamo passato mesi in cui, come ha affermato il Patriarca di Venezia, «senza messe la Chiesa è stata una non-Chiesa». Qual è stata la cosa più difficile da accettare?

La pandemia ha mostrato la "forza" della vulnerabilità. Abbiamo visto, in poche settimane, che la scienza e la tecnica, che sembravano invincibili, non hanno risposte e neppure certezze. Annaspano e con loro annaspano le società. E abbiamo visto quanto la politica, a livello mondiale, non abbia risposte e brancoli, prendendo tempo, mentre però le persone muoiono. Ecco il grande insegnamento della pandemia: siamo vulnerabili e fragili, tutt'al-

tro che onnipotenti! Anche la Chiesa ha fatto i conti con la fragilità, fermando le celebrazioni comunitarie con grande sacrificio perché per il cristianesimo la salvezza non è mai individuale è sempre di tutto il popolo. Oggi il "popolo di Dio" può continuare a radunarsi in sicurezza: gli spazi ci sono, la volontà delle persone, le regole democratiche lo consentono.

Ritiene che la pandemia stia aprendo una pagina nuova anche per la storia della Chiesa?

Tornare a radunarci come popolo di Dio apre oggi uno spiraglio grande nella nostra vita. E l'Apocalisse la rivela mostrandoci la città nuova della Gerusalemme del cielo, comune destinazione dei popoli della terra, al termine della storia. E potrei dire che uno dei contributi più significativi che la Chiesa può dare a una società che rischia la polverizzazione dei rapporti è proprio la Messa della domenica: è un fermento di salute anche per la stessa società.

momento, mentre il Papa si "prende cura" delle sofferenze, dicendo "eccomi" a un popolo smarrito?

C'è anzitutto una lezione per noi. Il cristiano non vive per se stesso, vive per rendere tutti gli uomini fratelli, nella indispensabile diversità, come accade in tutte le famiglie del mondo. Anche i gemelli sono diversi. Ma tutti appartenenti all'unica famiglia umana. L'individualismo ci ha fracassati, disconnessi, proprio mentre ci connetteva. Ed eccoci gli uni contro gli altri. Ciascuno pensa di stare nella sua barca. No! La barca è una sola. Come il pianeta è uno soltanto; e una soltanto è la famiglia dei popoli; e anche la vita è una soltanto. Certo, nella barca puoi stare a prua, a poppa o nella stiva; ma tutti devono avere il posto alla tavola comune. La Chiesa — sempre e con Papa Francesco in maniera insistente — ricorda che la fraternità è l'unica prospettiva per una convivenza pacifica tra i popoli. Non c'è vita se ci combattiamo gli uni gli altri. Non c'è vita se costruiamo muri tra di noi. Non c'è vita se lasciamo la barca grande per stare ciascuno nella sua piccola scialup-

«La barca è una sola!»

«Serve cambiare davvero per costruire positivamente il futuro, nulla avviene in automatico». Lo ha ricordato Papa Francesco al primo Angelus post isolamento. Abbiamo ancora negli occhi le immagini del Santo Padre che solo percorre via del Corso fino al Crocifisso di San Marcello, e quelle del "deserto" di un Venerdì Santo surreale in piazza San Pietro. Cosa ha pensato in quel

pa. Dio non sta nella *bagarre* dei conflitti violenti siano essi sociali, politici, economici, culturali o peggio religiosi. In quest'ultimo caso sarebbe una bestemmia che grida vendetta. Ecco, in piazza San Pietro, Papa Francesco era il "fratello universale" del pianeta.

La solidarietà può essere il vero anticorpo, come si legge nel suo saggio, dopo che la "distanza" ha scandito la paura del mondo esterno. Mentre si stanno allar-

gando povertà, precarietà e incertezze, le pare che istituzioni, classi dirigenti, e i corpi intermedi (Sindacati in testa) siano pronti a recepire la necessità di affermare i principi di una società aperta, inclusiva e solidale?

Penso sia tempo di cambiare, ma facendolo sul serio: la pletora dei decaloghi per il futuro, di ricette facili, di nuove organizzazioni da porre in campo, deve lasciare il posto a una riflessione profonda sul modello sociale e umano che intendiamo perseguire. Dobbiamo ripartire dai legami e dalla solidarietà: paradossalmente, ma forse non troppo, in questi giorni abbiamo visto crescere una domanda di impegno e di voglia di aiutare, che ha visto fiorire iniziative di ogni genere. Nelle corde più profonde della nostra società si assiste a un risveglio, a una voglia di incontro, forse a una nuova consapevolezza: quel che abbiamo scartato, confinandolo negli istituti, il debole e il fragile che abbiamo periferizzato, è forse il nuovo centro attorno a cui far ripartire reti familiari e amicali, in un cantiere per una società più preparata ad affrontare le crisi che, inevitabilmente, il futuro ci riserva.

«Il nostro problema non sono le leggi del mercato ma il mercato delle leggi» ha recentemente dichiarato in una bella intervista di Paolo Conti, apparsa sul "Corsera". Posso chiederle di spiegare questo passaggio cruciale, che fa vedere con nettezza la crisi di un capitalismo e di una globalizzazione che hanno mostrato chiaramente la corda?

Le regole della convivenza che una società si dà da sé sono sempre più merci, che si adattano ai soggetti economicamente più forti ed escludono quelli economicamente più deboli. Questa pressione invade ormai largamente anche le sfere vitali più sensibili al valore e alla ricchezza delle qualità propriamente umane: la famiglia, l'educazione, la scuola, la cultura, l'arte. E aggiungo un paradosso: l'indicatore più sensibile per la misura della qualità spirituale di una civiltà è proprio la Sanità. Quello è infatti il luogo in cui la qualità spirituale della cura reciproca, di cui una comunità vive, è alla prova della sua verità. Lo stiamo vedendo a occhio nudo, in modo commovente e al tempo stesso drammatico, proprio in questa tragica emergenza. È tempo di cambiare rotta verso l'inclusione, la connessione tra le persone, la presa di coscienza che tutti dobbiamo progredire e non può esserci un benessere appannaggio di pochi.

L'enciclica* Laudato si'*: un trattato sull'ecologia integrale

Lei è stato il promotore della stesura di un documento proposto dalla Pontificia Accademia per la Vita che vincola a una visione equilibrata nell'uso degli strumenti della tecnologia. L'iniziativa della "Carta etica" è il tassello significativo di un capovolgimento di prospettiva che trova riscontro nella pastorale dello stesso Papa Francesco, basti prendere in esame l'enciclica *Laudato si'*, un trattato sull'ecologia integrale che non ha precedenti nella storia del pensiero, non solo ecclesiastico, per rendersene conto.
Quali insegnamenti dobbiamo trarre da questa iniziativa? Diritti e salvaguardia dell'ecosistema devono camminare insieme?

Non c'è dubbio: devono marciare insieme. Abbiamo i due

assi portanti di una *Bioetica Globale*: la complessità del contesto nel suo insieme in cui le persone vivono e il modo in cui le componenti di tale contesto determinano la salute, favorendola o danneggiandola. All'interno di questa prospettiva si coglie con maggiore evidenza come la persona umana sia fondamentalmente relazionale. La persona — ognuno di noi — ha origine attraverso relazioni che la precedono: quelle da cui riceve la vita come dono e quelle verso le quali è fin dall'inizio responsabile. In questa luce va interpretata la dignità della persona, con i diritti umani fondamentali che ne derivano e a cui giustamente e universalmente ci si richiama. Tali diritti vanno affermati non solo come individuali (i miei diritti), ma come diritti di tutti (i nostri diritti). Essi vanno compresi come istanze non solo da rivendicare per sé, ma anche da garantire agli altri, verso cui siamo responsabili.

Mi chiedo pertanto se non dobbiamo sottolineare assieme alla persona umana anche la famiglia umana, come singolare soggetto di diritti e doveri. L'amore per la comunità, la passione per il bene comune, lo spirito di dedizione e anche di sacrificio dovrebbero di nuovo essere onorati come virtù specifiche e indispensabili all'etica della vita che è tema comune e questione globale di una bioetica integrale. L'orizzonte di questa riabilitazione del "comune" dovrebbe essere ispirato da un senso forte della "famiglia umana".

Rimaniamo alla Carta Etica: "Contro l'oppressione dell'algoritmo" si potrebbe sintetizzare così il messaggio di fondo. Colossi come IMB e Microsoft hanno firmato il documento, fatto in sé epocale. Quali scenari si aprono sul fronte delicato dell'organizzazione del lavoro che sta subendo (pensiamo al *remote working*) una profonda metamorfosi? Dobbiamo pensare che "algoretica" è un termine critico, destinato a definire un campo del sapere e dei diritti ancora tutto da esplorare?

Il testo della Carta si caratterizza anche per essere un primo tentativo nel formulare un insieme di criteri etici con comuni riferimenti di valore, offrendo un contributo all'elaborazione di un linguaggio comune per interpretare quanto è umano. La Carta — una "Call" — è formulata con un linguaggio tecnico e industriale per farsi ponte con le tradizioni umanistiche e con valori etici condivisi. La stessa insistenza sulla "intelligenza" è una scelta che enfatizza un termine che non è per nulla neutrale, ma è carico di valori e di una storia che non di rado ha conosciuto abusi e usi strumentali per giustificare rapporti di potere non sempre giusti.

A partire da questo testo, sembra urgente sviluppare adeguate riflessioni che sappiano fornire al mondo dell'educazione spunti e strumenti per preparare le nuove generazioni alle sfide che le attendono. L'accademia si sente chiamata ad approfondire l'impatto specifico che queste tecnologie hanno sul mondo medico sanitario e sulla cura e tutela della vita. L'attività umana in questi settori appare sempre più scomposta in molteplici elementi non facilmente riconducibili al controllo o alla volontà di singoli soggetti. Questa nuova modalità in cui si svolge l'agire personale in un contesto strutturato sfida particolarmente le professioni mediche e sanitarie che hanno come oggetto valori così fondamentali come quelli connessi alla corporeità e alla vita umane. L'innovazione tecnologica ci sfida come Accademia e come Chiesa, la Pontificia Accademia inizia così a prendere una posizione precisa in un contesto storico e sociale in profonda e continua trasformazione.

Sviluppo della scienza, etica e qualità dell'ecosistema. Tanti sono i segnali che indicano la Chiesa di Francesco come attore in primo piano sul terreno della ricerca di una nuova frontiera dei diritti dei lavoratori. La dottrina sociale è tornata, quando molti non se lo aspettavano, ad essere un perno di riferimento essenziale per il dibattito politico ed economico. Ha ragione Padre Sorge quando sostiene che la Chiesa, nelle diverse epoche della storia, è stata forte quando sembrava "debole", ritrovando la forza del Vangelo delle origini, facendosi così "lievito" per una società che ha bisogno di riscoprire il valore della fratellanza e delle "ragioni dell'altro"?

Di fronte alle sfide del domani, mi sembra importante promuovere una nuova alleanza tra umanesimo e scienza. Il mondo di oggi, complesso, variegato, in difficoltà, alla ricerca di un futuro che sia umano per tutti, potrà trovare la via di un nuovo "Rinascimento". Anzi, pensando all'Intelligenza Artificiale (AI) e alla forza delle tecnologie, una vera alleanza tra tutte le discipline, tra tutti i saperi, potrà aprire l'epoca di una *RenAIssance*: una convergenza che ha per obiettivo il progresso umano, sociale, economico e culturale di tutta l'umanità. •

PER IL SETTORE ASSICURATIVO: ANDAMENTO NEGATIVO MA CONTENUTO PER IL 2020, PER IL 2021 PREVEDIBILE UN SIGNIFICATIVO RIMBALZO

INTERVISTA A STEFANO FRAZZONI – PROMETEIA

di Fortunato Ierardo – Centro studi SNFIA

l'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione stanno impattando sulle tipologie di professionalità necessarie, inducendo le Compagnie a introdurre profili professionali finora non classicamente "assicurativi", ma anche a effettuare importanti investimenti formativi in grado di far evolvere nella opportuna direzione le professionalità già presenti, contrastando pericolosi fenomeni di obsolescenza professionale. Alla luce degli effetti prospettici che la pandemia avrà anche sul settore assicurativo, entrambi i temi verranno rafforzati dalla nuova ricerca, con particolare accelerazione riguardo l'evoluzione delle professionalità in conseguenza del sempre piu intenso processo di digitalizzazione del business.

PROMETEIA

PROMETEIA è un'azienda di consulenza, sviluppo software e ricerca economica. Un'unione unica di competenze che ha reso PROMETEIA una delle principali società europee nelle soluzioni per il Risk e il Wealth Management, e nei servizi per gli investitori istituzionali. Fondata a Bologna nel 1974 da un gruppo di giovani professori universitari come istituto indipendente per la ricerca economica, a partire dal 1981 offre servizi di analisi alle imprese, ai corpi sociali e agli intermediari finanziari. Nel corso degli anni Novanta l'attività di PROMETEIA si è indirizzata sempre più sull'integrazione di ricerca, consulenza e sviluppo di soluzioni software. Da oltre 40 anni conduce attività di analisi e ricerca economico-finanziaria, sviluppata e consolidata nel tempo a supporto della consulenza al mondo della finanza e dell'industria. Un punto di vista qualificato e indipendente, sostenuto da relazioni con il mondo accademico nazionale e internazionale e metodologie e strumenti analitici innovativi. La tecnologia e la consulenza specialistica di PROMETEIA sono scelte ogni giorno da oltre 300 clienti in 20 Paesi nel mondo: assicurazioni, banche, investitori istituzionali, imprese ed enti pubblici.

Stefano Frazzoni

Stefano Frazzoni

Laureato con lode in Economia presso l'Università di Bologna, inizia la propria carriera professionale in ANIA, dove si occupa delle analisi tecnico/economiche di interesse del settore assicurativo relativamente alle assicurazioni vita, infortuni e malattia e dello studio dei diversi sistemi pubblici e privati di protezione sociale. Nel 2000 entra in PROMETEIA, dove è partner e responsabile della Business Line Insurance. Profondo conoscitore del mercato assicurativo, segue direttamente importanti progetti di consulenza strategica e commerciale per gli operatori assicurativi e bancassicurativi, ha la responsabilità della supervisione tecnica delle attività di sviluppo di scenari evolutivi per il settore assicurativo, degli interventi a supporto dell'innovazione di prodotto e dell'ottimizzazione tariffaria e dei progetti di implementazione di strumenti per la consulenza in ambito *protection* da parte delle reti di intermediazione assicurativa e finanziaria. È autore di numerosi interventi a convegni di settore e di articoli sia sulla stampa specializzata sia sui principali quotidiani economici nazionali.

INTERVISTA

PROMETEIA è leader in Italia nel campo dell'analisi macroeconomica e nello sviluppo di scenari previsivi. Quali sono le vostre attese sugli effetti economici della pandemia Covid-19?

Nonostante la situazione sanitaria mondiale resti preoccupante e incerta, in Europa, Cina e Stati Uniti il punto di minimo del ciclo economico sembra superato. Ma la ripresa mondiale non avverrà in tempi rapidi. A farne le spese sarà soprattutto il settore dei servizi, nei comparti che richiedono interazione ravvicinata, come turismo e trasporti. In Italia la risposta della politica fiscale, seppur rilevante e tempestiva, riteniamo non sarà sufficiente per riavviare in modo deciso consumi e investimenti. Nel nostro Paese il recupero dei livelli di attività pre-Covid avverrà solo nel 2025. Dopo l'emergenza, l'Italia sta infatti tentando di tornare alla normalità ed è entrata in una fase che potremmo definire di "convivenza" con il virus. Con una recessione nel secondo trimestre di portata storica (-12,9%), stimiamo per l'intero 2020 una caduta del prodotto del 10,1%. In una fase di grande incertezza, che influenza in modo negativo la propensione al consumo e all'investimento, la risposta della politica fiscale (5 punti percentuali di PIL nel 2020) è stata in linea con quella degli altri Paesi europei. Tuttavia non sembra in grado di riavviare in modo deciso la domanda interna, frenata anche dalla forte incertezza che ancora pervade le aspettative degli operatori e dal crollo del commercio internazionale. Tutto ciò si sta traducendo anche in un forte aumento delle disponibilità liquide di famiglie e imprese. Alla peggiore recessione mai registrata in tempi di pace, seguirà un rimbalzo il prossimo anno, via via che tutte le attività economiche (compreso il turismo e l'intrattenimento) potranno tornare a livelli normali di operatività e, con esse, l'occupazione e il reddito degli operatori più colpiti. Le misure di policy introdotte, certamente tempestive, ampie e innovative, stanno aiutando e aiuteranno a contenere i costi di questa crisi ma, nel caso del nostro Paese, già gravato da un elevatissimo debito pubblico, non sembrano sufficienti né a impedire la flessione nel 2020 né a sostenere successivamente un rimbalzo in grado di compensare la recessione. Prevediamo così che solo nel 2025 il PIL potrà ritornare ai livelli pre-Covid. In sintesi, la fase del superamento vedrà il nostro Paese con un livello di attività economica inferiore a quello pre-crisi, con meno occupazione, con un livello di risparmio delle famiglie più elevato e di debito delle imprese non finanziarie e del settore pubblico più alto.

Venendo al settore assicurativo, quali sono stati i primi effetti dello scoppio dell'emergenza sanitaria?

Lo scoppio dell'emergenza sanitaria ha colto il settore in una fase positiva. Dopo un 2019 di crescita della raccolta

premi di circa il 3%, grazie sia al comparto Vita sia a quello Danni (quest'ultimo trainato nello specifico dalla componente non auto), i primi due mesi di quest'anno hanno mostrato una certa vivacità del business, soprattutto per quanto concerne il Vita, che ha registrato tassi di crescita a due cifre grazie a un deciso ritorno ai prodotti *Unit* oltre che a una conferma delle forme multiramo. Sullo sfondo comunque i temi caldi del settore: sul fronte Vita, in particolare, la necessità di trovare un equilibrio di sostenibilità finanziaria delle gestioni separate in una prolungata fase di tassi di interesse molto bassi e di regole stringenti in tema di assorbimenti di capitale. Sul fronte RCA, l'esigenza di mantenere la marginalità tecnica a fronte di premi in calo, frequenza sinistri ormai sostanzialmente assestata e costi medi dei risarcimenti in costante incremento. A partire da marzo, il blocco delle attività ha ovviamente condizionato anche il settore assicurativo. Innanzitutto abbiamo assistito a una brusca e generalizzata contrazione della raccolta premi: solo a marzo, ad esempio, la produzione Vita si è ridotta di oltre il 40%, poi di oltre il 50% ad aprile e di circa il 30% a maggio. A marzo la raccolta Danni si è ridotta del 7%, condizionata soprattutto dal comparto auto, in contrazione del 12%, mentre il non auto ha contenuto la contrazione al 2,5%. La riduzione della raccolta Danni auto è stata certamente condizionata dal fatto che il blocco delle attività economiche ha interrotto l'utilizzo dei mezzi di trasporto, facendo slittare i rinnovi delle polizze RCA, anche a seguito dell'incremento della validità della copertura oltre la scadenza, concessa eccezionalmente dalle Compagnie. Le nuove immatricolazioni auto a marzo sono inoltre crollate (-85% rispetto al mese corrispondente 2019), condizionando ovviamente lo sviluppo della raccolta CVT. D'altra parte il blocco della circolazione privata ha avuto effetti molto rilevanti sulla frequenza sinistri, che a marzo è crollata all'1,7% dal 5,3% del 2019. In tale contesto, però, il settore ha saputo reagire prontamente, aggiornando la propria offerta attraverso garanzie e servizi coerenti con i nuovi bisogni, sia per quanto concerne il segmento *retail* (tipicamente in ambito sanitario), sia con riferimento al segmento *business* (ambito sanitario, ma anche effetti derivanti dall'interruzione dell'attività).

In prospettiva, quali sono le vostre previsioni sul settore?
Rimangono positive, specie se, come tutti auspichiamo, la fase più acuta della crisi sanitaria risulti effettivamente alle spalle, senza ulteriori lockdown. Per certi aspetti quanto sta accadendo può rappresentare anzi un'opportunità per il settore. Tutto sommato quest'anno gli impatti della pandemia saranno contenuti: assisteremo con ogni probabilità a una contrazione della raccolta premi, che prevediamo nell'ordine del 7%, forse più accentuata sul settore Vita, dove ci attendiamo una riduzione di circa l'8% e più contenuta nei Danni, che prevediamo in decrescita di circa il 4%. La contrazione della raccolta premi dovrebbe peraltro essere bilanciata da effetti positivi in termini di redditività tecnica per il comparto Danni: sul fronte RCA in particolare, nonostante ad oggi vi siano evidenti segnali di rapida ripresa dei livelli di mobilità, il periodo di lockdown inciderà comunque positivamente sul numero complessivo dei sinistri dell'anno, con significativa riduzione del *loss ratio*; l'impatto negativo sugli altri rami Danni, invece, non dovrebbe risultare significativo, data la scarsa diffusione sul nostro mercato delle coperture più impattate dalla situazione, come i danni da interruzione di attività. Già dal prossimo anno ci aspettiamo una ripresa della raccolta premi tale da recuperare rapidamente i livelli pre-crisi, soprattutto sul fronte Vita e Danni non auto. È in particolare per quest'ultimo comparto, infatti, che quanto sta accadendo può rappresentare un'opportunità. La crisi sanitaria sta profondamente incidendo sulla sensibilità della domanda, con l'emersione di nuove tipologie di rischio e soprattutto con l'incremento della consapevolezza della necessità di proteggersi da eventi che possono condizionare non solo la vita delle persone, ma anche l'operatività delle aziende. Oltre alle tematiche direttamente connesse alla salute, si pensi ad esempio agli effetti delle chiusure forzate delle aziende, alle nuove forme di responsabilità connesse alla gestione di attività con riferimento alle norme di sicurezza per dipendenti e clienti, alle responsabilità professionali in ambito sanitario... C'è poi un ulteriore aspetto connesso alla crisi che certamente influenzerà in senso positivo anche il settore assicurativo: la forte accelerazione del processo di digitalizzazione. Il settore assicurativo — e bancassicurativo — già da tempo era impegnato in questa evoluzione, centrata principalmente sullo sviluppo di approcci omnicanale, in grado di supportare le diverse fasi della relazione con il cliente, coordinando canale fisico e digitale in un'esperienza omogenea e coerente. L'impatto sociale della pandemia sta certamente imprimendo una importante accelerazione a questo trend, attraverso lo sviluppo di modalità di relazione che, sfruttando le potenzialità della tecnologia, consentano di fornire al cliente il valore della consulenza professionale senza necessariamente una compresenza fisica.

Il settore assicurativo in Italia ha anche una significativa rilevanza dal punto di vista occupazionale. Quali prospettive rilevate da questo punto di vista?

La rilevanza nazionale del settore assicurativo è notevole anche dal punto di vista occupazionale. Secondo i dati ANIA, a fine 2018 il settore occupava poco meno di 46.200 persone, in leggera contrazione rispetto all'anno precedente, secondo un trend in corso già da alcuni anni. Si tratta però solo dei dipendenti delle Compagnie assicurative, cui vanno aggiunti tutti coloro la cui professione è, a vario titolo, connessa al settore. Innanzitutto le reti distributive cosiddette tradizionali (agenti, subagenti, broker, produttori…): parliamo di oltre 200mila intermediari con i relativi dipendenti, cui vanno ovviamente aggiunte le professionalità che si occupano delle fasi di post vendita (liquidatori, periti...). Se poi consideriamo che una sempre più rilevante quota della distribuzione assicurativa è svolta dalle reti bancarie, occorre aggiungere il personale commerciale delle banche (circa 110mila unità). A conti fatti, l'indotto occupazionale del settore assicurativo in Italia, ancorché non a titolo esclusivo, supera il mezzo milione di persone.

Proprio in questi mesi stiamo curando l'aggiornamento della ricerca realizzata per SNFIA sulle prospettive evolutive dell'occupazione nel settore assicurativo, che pubblicheremo entro la fine del 2020. Già l'anno scorso, nella prima edizione, avevamo evidenziato due temi fondamentali. Da un punto di vista puramente quantitativo evidenziavamo come, dato il progressivo esaurirsi del processo di concentrazione del mercato e alla luce delle buone prospettive di sviluppo del settore, si stessero concretizzando i presupposti per un'inversione del trend di contrazione degli occupati e incremento della loro età media, ad oggi particolarmente elevata. A nostro parere, però, il driver evolutivo più rilevante rimane qualitativo: l'evoluzione tecnologica e la digitalizzazione stanno impattando sulle tipologie di professionalità necessarie, inducendo le Compagnie a introdurre profili professionali finora non classicamente "assicurativi", ma anche a effettuare importanti investimenti formativi in grado di far evolvere nella opportuna direzione le professionalità già presenti, contrastando pericolosi fenomeni di obsolescenza professionale. Alla luce degli effetti prospettici che la pandemia avrà anche sul settore assicurativo, entrambi i temi verranno rafforzati dalla nuova ricerca, con particolare accelerazione riguardo l'evoluzione delle professionalità in conseguenza del sempre più intenso processo di digitalizzazione del business.

SMART WORKING SW EMERGENZIALE E POI?

di Laura Bertolini
RSA SNFIA – Membro Coordinamento ASSICURAZIONI GENERALI TRIESTE

Laura Bertolini

Nell'emergenza, le Compagnie hanno comunque di fatto testato un notevole efficientamento nella digitalizzazione; hanno forzato i Manager ad adeguare le programmazioni, hanno potuto valutare processi più remotizzati e meno costosi, con possibili aree di risparmio a regime,evidentemente anche quella delle risorse umane.

Lo scorso anno, le RSA SNFIA di Unipol mi avevano concesso l'onore di un'intervista come *specialist sindacale* su Smart Working, chiedendomi indicazioni sugli sviluppi dello SW nel settore assicurativo italiano.

Così il 5 Novembre 2019 rispondevo che erano gli stessi processi della digitalizzazione – ormai trasversale a tutte le funzioni – che imponevano modalità operative più efficienti e flessibili e che lo Smart Working ne era uno degli elementi. Perciò la sua introduzione nel settore assicurativo era frutto di questa trasformazione industriale e, di fatto, il processo era ormai avanzato, seppur ancora a vari stadi. Segnalavo inoltre che, laddove lo Smart Working non fosse stato ancora adottato, avrebbero potuto sorgere maggiori difficoltà per le Compagnie ad agganciarsi all'evoluzione tecnologica e a mantenersi competitive.
Così ora, con l'emergenza da COVID-19, si è visto come gran parte del settore ha saputo estendere velocemente lo SW alla maggior parte dei dipendenti ed essere subito proattivo nel contenimento del contagio. Culturalmente e tecnicamente il settore era in linea di massima già pronto, e le sofferenze sono state limitate a quei contesti lad-

dove lo Smart Working era considerato "tabù", come i "call center" di vendita "inbound e outbound" focalizzati sul ruolo dei "team leader" e piccole Compagnie operanti su basi tradizionali.
Per quest'ultime l'emergenza ha forzato un percorso a ostacoli con utilizzo di quel che era possibile, recuperi di dotazioni aziendali o smartphones, PC e altri dispositivi personali (BYOD — *Bring your own device*) resi disponibili all'azienda dagli stessi dipendenti, con una situazione di "contrattualistica emergenziale" resa obbligatoria dai decreti presidenziali, con il personale informatico reclutato a lavorare senza sosta per i software di connessione e con le sofferenze e carenze delle infrastrutture telematiche ben note a tutti.
Nell'emergenza, le Compagnie hanno comunque di fatto testato un notevole efficientamento nella digitalizzazione; hanno forzato i Manager ad adeguare le programmazioni, hanno potuto valutare processi più remotizzati e meno costosi, con possibili aree di risparmio a regime, evidentemente anche quella delle risorse umane.
Questo "balzo in avanti" ci porta ora alla pari dei Paesi nord-europei dove varie forme di remotizzazione del lavoro sono ormai prassi consolidata da molti anni, con significativi benefici sulla produttività.

Qui giunge spontanea la domanda: come proseguirà lo Smart Working dopo l'Emergenza?

E qui vorrei riprendere un punto dell'intervista al sociologo Domenico De Masi, apparsa il 16 aprile 2020 sul notiziario SNFIA con il titolo *Aziende imparate la lezione — lo Smart Working è lo strumento del futuro*.
Per pronto riferimento cito il punto:
«Un new deal per le aziende, ma durerà?
Credo però che questa sorta di new deal non sarà destinata a durare a lungo, perché va a sbattere contro la volontà dei capi di tenere i lavoratori sotto controllo ravvicinato, non fidandosi dei loro dipendenti. Sarà decisivo un cambio totale di mentalità, occorrerà finalmente guardare agli obiettivi e al risultato finale non tanto e non solo ai processi produttivi secondo il vecchio paradigma del comando e controllo ravvicinato. In questa dinamica, che investe il modello stesso di un capitalismo che dovrà cambiare passo, i Sindacati possono e devono avere un ruolo molto preciso, perché non si torni alle vecchie abitudini e alle vecchie liturgie di potere. Anche per i corpi intermedi vale una considerazione di fondo: investire in competenza e cultura del lavoro, fuori da schemi vetusti. Purtroppo molte grandi organizzazioni non sono ancora pronte ad adottare soluzioni flessibili e di lavoro agile. Non sono molto ottimista perché credo che il cuore umano ha delle persistenze più forti del cervello, e temo per questo che le antiche usanze riprenderanno quota, passata "la nottata". Ricordiamoci che dietro gli schemi organizzativi verticistici di stampo tradizionale ci sono ben duecento anni di società industriale; l'esperienza di questo morbo, di contro non scordiamocelo, ha solo qualche mese. Il disquilibrio almeno nel breve periodo sarà perciò ancora incolmabile».
Contrariamente a questa opinione, ritengo che questo "balzo in avanti" durerà a lungo, perché sul mercato ci sono già nuove Compagnie con processi di digitalizzazione e remotizzazione avanzati, con SW come modalità gestionale: ciò impone già per se stesso alle Compagnie storiche di mettersi alla pari per mantenersi competitive — almeno negli ambiti di polizze di maggiore standardizzazione. Perciò l'emergenza Covid-19 sta ora operando come "acceleratore" di un'evoluzione già in corso.
Le organizzazioni e i Manager sono indubbiamente forzati a un salto culturale: infatti le esperienze sul campo confermano che sinora il maggiore ostacolo all'introduzione allo Smart Working è stata proprio la volontà dei capi di tenere i lavoratori sotto controllo ravvicinato, non fidandosi, o forse anche per coprire carenze di programmazione o per necessità di gestire urgenze "a braccio", ricorrendo all'immediata disponibilità del dipendente, grazie alla sua presenza in sede.
Si riscontra però anche che gli schemi organizzativi verticistici di stampo tradizionale faticano ad accompagnare questi cambiamenti con un reale processo di delega e di responsabilizzazione dei dipendenti. Anzi spesso nuovi schemi organizzativi mascherano una malcelata apertura: "cambiare tutto per non cambiare niente"! Così l'emergenza fa sorgere ipotesi di "flessibilità" più subdole che impediscono una reale fiducia al dipendente e un'operatività realmente equilibrata e conveniente per entrambi,

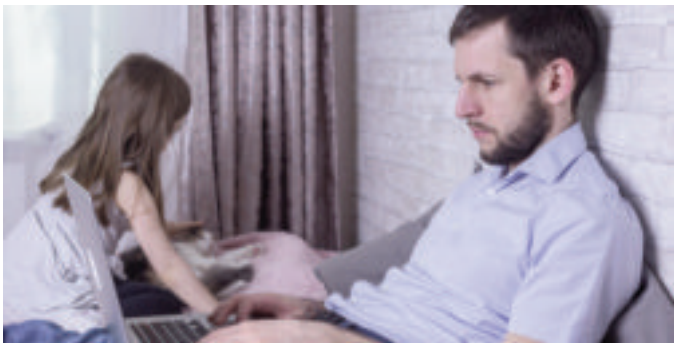
datori di lavoro e dipendenti. Quindi qui convengo pienamente con il dottor De Masi che "i Sindacati possono e devono avere un ruolo preciso, perché non si torni alle vecchie abitudini e alle vecchie liturgie di potere".

Concretamente, quali sono i punti su cui intervenire?

Alcune Compagnie durante l'emergenza hanno operato con elevatissime percentuali di dipendenti in SW sino o anche oltre il 90% e, cessata l'emergenza, puntano ormai a una presenza fisica in sede limitata a un massimo di non più del 70-80% del personale, con obiettivi di riduzione di posti fisici e di costi logistici.

Questo però si tradurrebbe in uno SW applicato per oltre il 50% dell'orario lavorativo: quali allora le criticità?

Nei convegni su SW degli anni scorsi la maggior parte dei consulenti ha convenuto sull'assoluta necessità che ci siano delle giornate di compresenza della squadra lavorativa in azienda e momenti di condivisione e progettualità comuni, senza i quali si perde la "socialità" del lavoro, l'empatia, il confronto, la possibilità di apprendere dall'esperienza dei colleghi e quindi di realizzare un proficuo passaggio generazionale di conoscenze. In altre parole, la prestazione lavorativa gestita per oltre il 50% da remoto comincia ad essere critica per la potenziale perdita di "valore aggiunto della presenza umana e della socialità lavorativa". La legge 81/2017 non pone limiti di tempo e durata alla prestazione lavorativa da remoto, ma lo stesso termine di "lavoro agile", la previsione di attività "senza postazione fissa" esplicitano chiaramente l'intento di dare flessibilità su tempi e luoghi della prestazione lavorativa, ma non quello di una sua sostanziale remotizzazione, come nel Telelavoro domiciliare con postazione fissa.
Alcune aziende stanno attualmente valutando uno schema di SW ordinario per 3 giorni su 5.
Personalmente riterrei che il "valore intrinseco" di tali moduli possa alla lunga essere perdente perchè oltre alla soglia di criticità del 50%, il lavoratore rischia di soffrire un senso d'isolamento che impatta sulla sua motivazione, riducendone anche la produttività. Resta peraltro salvo che i moduli e il tempo ottimale da gestire in SW vanno correlati con le specifiche attività e con le propensioni di ciascuno, in linea con una "flessibilità personalizzata" rapportata alle mansioni svolte.
Occorre ricordare che la stessa legge 81/2017, e la maggior parte degli accordi, ben statuiscono la libertà dell'azienda di offrire, ma anche del dipendente di aderire a questa modalità di lavoro, così come ugualmente di recedere. I Sindacati quindi dovranno vigilare che, cessata l'emergenza, non vi sia una remotizzazione forzata o condizioni contrarie a una flessibilità realmente rispondente alle esigenze del singolo e a una sua libera adesione.
I Sindacati dovranno ugualmente prestare molta attenzione che il trattamento contrattuale retributivo ed economico resti effettivamente inalterato, così come previsto dalla normativa.
Forse giova ricordare le differenze con l'istituto sul Telelavoro domiciliare, attualmente previsto per la Pubblica Amministrazione (legge n. 191/1998-Bassaniniter e norme attuative) che prevede condizioni stringenti di approntamento di spazi dedicati e una postazione fissa di lavoro con dispositivi digitali, sedie ergonomiche, e altre condizioni che richiedono un esame preliminare di conformità.
Perciò, laddove si addivenga per libera scelta delle parti a uno "SW intensivo", gli accordi dovranno considerare debite compensazioni economiche per i maggiori costi logistici per gli spazi attrezzati in proprio dal dipendente e prevedere dotazioni rispondenti alle esigenze di salute e sicurezza di uno SW di lunga durata.
È infatti un dato di fatto che, con l'attuale "test forzato" di SW emergenziale 5 giorni su 5, buona parte dei colleghi lamenta cefalee e stanchezze visive causati da laptop e da dispositivi spesso troppo piccoli, mentre le "sedie casalinghe", dopo due mesi di remotizzazione del lavoro, stanno già causando sofferenze posturali specie alla schiena.
Chiaramente, se lo SW ordinario diventa intensivo, allora il rispetto stesso delle condizioni di salute e sicurezza rende necessario fornire al dipendente monitor, sedie ergonomiche e dotazioni adeguate.
Un altro fattore di distorsione — evidenziato dall'attuale emergenza — è l'utilizzo dello SW come proposta alternativa ai congedi parentali, un "succedaneo" all'offerta di servizi concreti e di reali supporti per i dipendenti con carichi familiari.



In passato la partecipazione femmminile al lavoro è stata supportata dalla collaborazione con i nonni nella gestione dei figli, e ora, con le necessità di distanziamento, l'offerta di "SW emergenziale" ai dipendenti, e in particolare al personale femminile, è stata interpretata dal legislatore quasi come un "toccasana" per proseguire il lavoro e, in contemporanea, gestire i carichi familiari. Così invece le famiglie si sono trovate con un impegno doppio, comprensibile durante un'emergenza, ma non sopportabile per una lunga durata.
Per il futuro, occorre ribadire che l'importante flessibilità concessa dallo SW nella conciliazione vita-lavoro non può essere sostitutiva di congedi parentali, dell'ampliamento di servizi e di un welfare che consenta veramente alle famiglie, e in particolare al personale femminile, di trovare spazi e tempi per poter esprimere tutte le proprie potenzialità professionali, evitando una regressione a prevalenti impegni familiari.

Quali poi le antiche usanze dei capi per tenere i lavoratori sotto controllo ravvicinato?

Le esigenze dell'emergenza hanno portato in molti casi a sostituire la presenza fisica con una reperibilità continua tramite i dispositivi digitali, soprattutto su diverse aree critiche, come quella informatica, finanziaria, gestionale e di servizio alla clientela. I capi hanno debordato nelle richieste e negli orari, anche durante i fine-settimana, e persino durante le ferie, ciò anche se il "diritto alla disconnessione" è ben disciplinato dalla legge 81/2017 e ben richiamato nella maggior parte degli accordi datoriali-sindacali.
I Sindacati devono perciò confrontarsi con l'azienda e richiamarla su prassi che consentano un reciproco rispetto delle flessibilità. Si possono fissare "fasce di reperibilità" per evitare di debordare su orari che impattano sulla vita privata del dipendente, si può richiedere che le prestazioni lavorative siano strutturate con un congruo anticipo e che vi siano tempi sufficienti per la loro evasione. Risulta un ausilio importante anche la formazione educativa, sia rivolta ai capi che devono imparare a rispettare i tempi dei propri collaboratori, sia per i dipendenti che devono imparare ad autogestirli.
Si potrebbero adottare anche misure come lo scollegamento dai server o il monitoraggio informatico di messaggi o mail scambiati durante gli orari della "disconnessione", ma è sempre preferibile che le regole siano gestite come autodisciplina e non come obbligo forzato.

Che dire degli straordinari?

La legge 81/2017 prevede che la disciplina del rapporto di lavoro resti inalterata, mantenendo tutti i propri istituti, quindi non solo il trattamento contrattuale retributivo ed economico base, ma anche la disciplina applicabile per lavoro straordinario, ferie, permessi, missioni, trasferimenti, sviluppo di carriera e professionale, diritti sindacali, diritti di assemblea e sciopero.
Nulla vieta quindi che di fronte a situazioni emergenziali o a specifiche esigenze vi siano richieste di straordinari, ma questi devono essere adeguatamente remunerati. Non ci si può celare dietro la convenzione che la giornata in SW è "per default" pari all'orario della giornata lavorativa, se poi si chiedono prestazioni impegnative che vanno ben oltre tempi e orari normali. Ogni funzione può avere i suoi "picchi di lavoro" legati a periodi di rinnovi, a scadenze, a progetti speciali e i responsabili devono poterli gestire con gli strumenti corretti con i collaboratori.
Le aziende non devono "compensare in proprio" i costi dell'emergenza con straordinari gratuiti o lavori richiesti anche durante i giorni di ferie. La solidarietà fra dipendenti e datori di lavoro nell'interesse di una comune difesa degli obiettivi aziendali non deve lasciare spazio a "vecchie abitudini e vecchie liturgie di potere" che si traducano in un mancato riconoscimento dei diritti che i dipendenti maturano.
Nell'esperienza della BMW gli straordinari e il lavoro serale nello SW risultano possibili con previsioni disciplinate negli accordi sul "lavoro mobile" alla pari di quanto avviene per le attività in sede. Perciò si può regolamentare la modalità di prestazione e di conteggio degli straordinari anche negli accordi di SW: questo "tabù contrattuale" si può e deve superare.

Come poi garantire anche nello SW il rispetto dei diritti sindacali, di assemblea e di sciopero?

I Sindacati devono esigere che la "bacheca informatica" sia realizzata, che vi siano canali digitali con cui le RSA possano comunicare con tutti i colleghi sugli sviluppi contrattuali o su altri temi, ciò anche da remoto durante lo SW. Occorre che vi sia consapevolezza aziendale che un Sindacato moderno, dotato di strumenti di comunicazione digitali, può ascoltare "in tempo reale" le richieste dei colleghi e anticiparne le esigenze, favorendo il dialogo e l'evoluzione sociale e societaria. Non ci può essere vera democrazia se l'informazione è asimmetrica. Vertici aziendali che si basano solo su consulenti esterni, senza preventiva consultazione del proprio personale, che invece ben conosce i processi aziendali, spesso sono fonte di costosi errori che impattano su tutti gli *sta-*

keholder. A questo riguardo gli stessi azionisti dovrebbero vigilare affinché la delega concessa ai vertici manageriali non si traduca in una pericolosa autoreferenzialità, e purtroppo gli esempi riportati dalla stampa nel settore assicurativo e finanziario non mancano e non serve citarli!

Anche qui occorre superare "vecchie abitudini e vecchie liturgie di potere" sotto tutti i fronti.

Per quanto riguarda l'esercizio del diritto di sciopero vi è già un precedente: il 23 aprile scorso è stato dichiarato uno sciopero di quattro ore per 160 dipendenti in SW della società SCAI Finance, che avevano approvato tale misura durante una videoconferenza per contestare un mancato accordo sulla Cassa Integrazione.

Ma come possono i Sindacati intervenire sulla disciplina dello SW se la legge 81/2017 prevede che vi sia solo un accordo scritto?

La legge 81/2017 sullo SW non richiede un intervento della contrattazione collettiva, ma nemmeno la esclude, lasciando ampia libertà alle parti di convenire su come procedere purché vi sia un accordo scritto. Tuttavia le previsioni stesse di tale legge rinviano in più punti allo Statuto dei Lavoratori e alla contrattazione collettiva, in particolare nel delicato campo dei controlli a distanza e sul potere disciplinare, motivo per cui non si può di fatto prescindere da un riferimento più ampio ad accordi datoriali-sindacali ed è quindi auspicabile che in futuro gli stessi CCNL riportino specifiche linee guida generali in materia.

Con l'accordo datoriale-sindacale è tutto più semplice anche per l'azienda, perchè l'accordo scritto individuale, salvo eccezioni, riprende le previsioni di quello collettivo e il dipendente si sente più tutelato.

Fra l'altro molte aziende, che avevano già sottoscritto degli accordi datoriali-sindacali su SW prima dell'entrata in vigore della legge 81/2017, hanno proseguito con tale modalità anche dopo la sua approvazione per facilitare un rapido avvio delle sperimentazioni ed evitare contenziosi.

Posto quanto sopra, i Sindacati possono e devono avere un ruolo propositivo, senza limitarsi solo a tutela e vigilanza.

Che cosa chiedono i lavoratori?

Sempre più l'interesse è su temi di conciliazione vita-lavoro, cioè flessibilità lavorativa orientata alle esigenze personali, e su temi di collaborazione con il responsabile e con la squadra per una crescita personale e professionale, tutti temi trasversalmente connessi al Welfare, alla Formazione, alle questioni di Genere e anche alla Diversity e Inclusion.

Nella presente analisi, mi limito a entrare nel merito della "flessibilità nei tempi" per valutare quali possono essere le aree di miglioramento con lo SW.

Riporto l'esperienza degli accordi datoriali sindacali della BMW. Sin dal 2016 si sono considerate attività lavorative prestate *on-line* e *off-line* con un computo del lavoro mobile sia per giorni, sia per ore o anche solo minuti. Le prestazioni eseguite extra-azienda erano riferibili sia a una mobilità in senso verticale (intere giornate lavorative) sia orizzontale (fasce delle giornate lavorative), con orari anche personalizzabili a fronte di specifiche esigenze. L'unica condizione posta era la compatibilità dei compiti assegnati con una prestazione extra-aziendale. Posto ciò e la volontarietà dell'adesione, il "lavoro flessibile" era aperto a tutti i lavoratori dell'azienda ed era soggetto solo all'accordo fra il lavoratore e il proprio responsabile, sia che si trattasse di orario normale sia serale o straordinario, fatto salvo il rispetto di comuni regole sui tempi di non reperibilità.

Il tempo di lavoro poteva essere registrato sui sistemi operativi aziendali dallo stesso "lavoratore mobile" come "tempo lavorativo netto", con esclusione di pause e di percorsi "in itinere" ma senza pretendere una certificazione cronologica esatta dell'attività lavorativa svolta in mobilità: nei giorni interi in ufficio l'orario era conteggiato sulla base delle usuali timbrature, quello dei giorni interi in mobilità come "durata standard" della giornata lavorativa, e quello delle giornate miste — parte in sede aziendale e parte in mobilità — tramite timbrature, se in sede aziendale, e tramite diretta imputazione del dipendente delle ore/minuti, se prestato fuori sede. Perciò una flessibilità di tempi personalizzata a tutto campo.

Il contesto italiano è pronto a questi tipi di flessibilità?

Sinora "il vecchio paradigma del comando e controllo ravvicinato" ha consentito solo uno SW in gran parte a giorni interi e con modalità contingentate: per aprirsi a una flessibilità di orari avanzata c'è ancora tanto da costruire "culturalmente" sulla delega, responsabilizzazione e fiducia ai dipendenti. Qui l'opera propositiva e propulsiva di un Sindacato professionale, aperto e dialogante, è fondamentale e questo è solo uno dei vari campi in cui il Sindacato può e deve intervenire. •

SMART WORKING E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

di Mirta Marchesini – Allianz Trieste – Segretario Provinciale SNFIA Friuli-Venezia Giulia
Commissione Nazionale Mista per le Pari Opportunità del settore assicurativo

Mirta Marchesini

Nei lavori preparatori per l'elaborazione della piattaforma di rinnovo del CCNL ANIA, SNFIA ha sottolineato l'importanza di introdurre lo Smart Working all'interno del Contratto Collettivo Nazionale, con lo scopo di darvi una disciplina uniforme

Il ricorso al Lavoro Agile o Smart Working presuppone un accordo individuale in forma scritta tra datore di lavoro e dipendente, a tempo indeterminato o determinato, volto a regolarne i diversi aspetti (art.19, L. n. 81/2017). In particolare, detti accordi devono stabilire:

- Criteri di accesso/destinatari
- Modalità di attivazione
- Modalità di svolgimento
- Trattamenti retributivi, formativi, privacy e sicurezza
- Revoca e recesso.

Nel settore assicurativo ci si è occupati di Lavoro Agile nella contrattazione di secondo livello, all'interno dei singoli CIA, così come avvenuto nel settore privato in generale. Limitandosi la legge a dare solamente una cornice generica, della regolamentazione specifica dell'istituto si è fatto carico il livello più basso della contrattazione, che ha provveduto quindi a disciplinare gli aspetti sopra elencati attraverso il raggiungimento di accordi tra singole aziende e rispettive Organizzazioni Sindacali, portando a modalità di gestione e organizzazione dello Smart Working

diverse a seconda della singola realtà considerata. Molto spesso, l'accordo è stato preceduto da una fase di sperimentazione su base volontaria, nella quale è stato coinvolto un numero limitato di colleghe e colleghi per testare l'efficacia della nuova modalità organizzativa sia dal punto di vista dei lavoratori sia da quello datoriale, facendo emergere un elevato livello di soddisfazione sia in termini di più agevole conciliazione tra vita lavorativa e vita professionale sia in termini di produttività.
Nei settori che hanno già inserito il Lavoro Agile nei rispettivi CCNL, come ad esempio quello dell'industria alimentare, gli stessi contengono discipline minimali, dirette per lo più a creare una distinzione tra lavoro agile e telelavoro e a definire gli ambiti di intervento per la contrattazione aziendale.
Nei lavori preparatori per l'elaborazione della piattaforma di rinnovo del CCNL ANIA, SNFIA ha sottolineato l'importanza di introdurre lo Smart Working all'interno del Contratto Collettivo Nazionale, con lo scopo di darvi una disciplina uniforme, valida per tutto il comparto, onde evitare la proliferazione di una moltitudine di accordi aziendali che potrebbero portare all'applicazione di regole anche molto diverse da Compagnia a Compagnia e ricondurre a unità quelli già siglati.
Il Lavoro Agile ha rappresentato, nella fase emergenziale che stiamo attraversando, la soluzione caldeggiata dal Governo per la prosecuzione delle attività lavorative che siano compatibili con la modalità da remoto: infatti, con i decreti succedutisi in questo periodo è stato riconosciuto il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza di accordi individuali. Questo strumento sta quindi conoscendo un'espansione fino ad ora mai avuta ed è prevedibile che anche alla scadenza della disciplina emergenziale continuerà ad essere applicato su vasta scala, rendendo sempre più determinante il ruolo della contrattazione collettiva per l'applicazione effettiva ed efficace dello Smart Working.

•

COVID-19 E TRAUMA PSICOLOGICO: COME UNA GUERRA?

INTERVISTA AL PROFESSOR TIZIANO AGOSTINI

di Dario Salerni Assicurazioni Generali – RSA SNFIA

Dario Salerni

Il Professor Tiziano Agostini (Dipartimento di Scienze della vita, Università di Trieste), è professore ordinario di Psicologia Generale ed esperto internazionale nei settori della Psicobiologia e della Metodologia della Ricerca Psicologica, con una profonda esperienza di Progetti per la raccolta e l'analisi dei dati relativi ai Disturbi Psichici derivanti da traumi subiti durante le guerre (quali il PTSD[1]).

L'intervistatore Dario Salerni, RSA SNFIA in Assicurazioni Generali, ha assistito delle ONG e il Professor Agostini in alcuni di questi progetti, come Esperto in Negoziazioni, per fare da mediatore verso la popolazione e le istituzioni locali, con missioni nelle aree nelle quali erano in corso i conflitti. Missioni svolte nel quadro dei Programmi di intervento del Governo Italiano e della Regione Friuli-Venezia Giulia.

Professor Agostini qualcuno ha paragonato l'impatto psicologico del *lockdown* all'effetto sui civili subito dalla guerra, forse è un esempio sbagliato? Quando parliamo per esempio dei dipendenti del settore finanziario (Banche e Assicurazioni) essi hanno continuato a lavorare serenamente utilizzando lo Smart Working, nella loro comoda casa, senza grandi cambiamenti nella vita in apparenza. Qual è la sua opinione come esperto di Traumi Psicologici?

Migliaia di persone hanno perso la vita, le famiglie non avevano notizie dai loro parenti, gli ospedali erano pieni, le scuole chiuse, nessuno camminava nelle maggiori città del mondo. Molti lavoratori, come quelli del settore Assicurativo o Bancario davanti al computer a casa, vicino ai figli che chiedevano disperatamente aiuto per ricevere supporto per fare i compiti o per collegarsi alle lezioni

online; no, non è una guerra, è la pandemia di Codiv-19, il peggior problema di salute pubblica degli ultimi 100 anni. I numeri del fenomeno sono drammatici: attualmente oltre 7 milioni di persone sono state colpite e oltre 400mila di loro hanno perso la vita. Tutti gli esperti ammettono che questi dati sono ampiamente sottovalutati a causa della difficoltà di eseguire una quantità sufficiente di test diagnostici, quindi il numero reale d'infezioni e decessi potrebbe essere addirittura dieci volte superiore. Per ridurre la diffusione dell'infezione, la maggior parte dei Paesi ha ordinato ai propri cittadini di rimanere a casa (forse lavorando sì in Smart Working, ma rinchiusi spesso in un piccolo appartamento), con circa 4-5 miliardi di persone, in tutto il mondo, in stato di blocco: un disastro mondiale.

Professor Tiziano Agostini

Alcune persone hanno perso la speranza per il futuro, in particolare in Italia tra i liberi professionisti freelance (lavoratori "delle Partite Iva"), vedono questo evento in alcuni casi come una presenza oscura e non hanno energia in alcuni casi per ripartire; non è facile per qualcuno trovare il modo di ricominciare.

Anche in questa drammatica situazione, la vita in qualche modo deve continuare. La pandemia di Covid-19 cambia radicalmente le nostre vite, il nostro modo di interagire con le persone, il nostro modo di lavorare. Ci è stato richiesto di far fronte a molte modifiche in pochissimo tempo. Eravamo pronti? Probabilmente no.

Probabilmente, non è stato nemmeno possibile pensare all'impatto che un fenomeno simile potrebbe avere sulla nostra vita, perché non è mai accaduto nel mondo moderno. L'era dei viaggi nello spazio, i computer, Internet, le auto automatiche sono ora minacciati da un nemico invisibile che non può essere combattuto dalle attuali conoscenze mediche, costringendoci a usare uno strumento molto vecchio, come il distanziamento sociale. L'unica medicina che possiamo usare era, ed è in parte ancora, stare lontano dalle altre persone, spesso nel momento in cui vorremmo stare vicino ai nostri parenti e amici. Questo è traumatico, l'intera situazione era ed è traumatica.

Lei ha seguito progetti per lo studio di popolazioni che avevano subito traumi, forse in parte assimilabili, e soffrivano di forme di depressione, ci può raccontare qualcosa in più a riguardo di questi progetti?

Sì, quando ci riferiamo alla pandemia, usiamo spesso la metafora della "guerra". Espressioni come "questa è una guerra con un nemico invisibile", "i medici sono in trincea", "le infermiere stanno combattendo in prima linea" sono comuni. In una guerra ci sono morti, feriti e persone che apparentemente non sono ferite ma potrebbero soffrire di una "lesione interna": il disturbo da **stress post-traumatico (PTSD)**. Molti studi hanno rivelato che i veterani di guerra e i sopravvissuti hanno spesso le cicatrici psicologiche della loro esperienza.

Un team dell'Unità di Psicologia dell'Università di Trieste, guidato da me, ha condotto numerosi progetti internazionali in collaborazione con la Regione Friuli-Venezia Giulia, la ONG Maram Foundation USA[2], la Onlus Auxilia Italia e altre ONG[3], operando "sul campo" in aree di guerra, producendo una nuova versione di strumenti psicometrici per analizzare i dati statistici raccolti[4].

Abbiamo scoperto, al termine di queste ricerche, che la maggior parte dei rifugiati in Turchia e Iraq, fuggiti dai conflitti nel Medio Oriente, soffre di questo disturbo.

Il risultato di questa ricerca ci ha suggerito di sviluppare un programma per la formazione di operatori sociali come insegnanti, assistenti sociali, infermieri… sulle nozioni di base di cosa è il PTSD e sulle tecniche di negoziazione e relazione[5] al fine di fornire loro gli strumenti essenziali per comunicare adeguatamente con la popolazione e con le istituzioni locali su questi temi.

Abbiamo anche organizzato incontri individuali con un numero di rappresentanti selezionati della società civile che avevano poi partecipato ai corsi di formazione.
La conseguenza importante che capimmo dai risultati della nostra ricerca fu che dovevamo trovare rapidamente soluzioni efficaci per un gran numero di persone; significava che dovevamo sviluppare un grande piano per supportare l'intera popolazione. Per questo, al fine di offrire il massimo supporto professionale abbiamo dovuto identificare psicologi specializzati e centri psicologici riconosciuti, che potessero fornire supporto locale continuativo.

Quindi da quello che dice, possiamo classificare alcuni casi di questa "depressione" o "ansia" dovuti al *lockdown*, come dei casi di PTSD?
Simile a una guerra, ora osserviamo molti pazienti Covid-19 che sono morti o ricoverati in ospedale, ma che ne è delle persone che soffriranno di questa "lesione interna"? Molte esperienze (e i conseguenti traumi psicologici) di guerra e pandemia sono simili. Le persone perdono i loro parenti e amici; i pazienti in ospedale erano isolati dal resto del mondo; le famiglie non avevano notizie dai loro nonni, zii, sorelle, fratelli, cugini; le persone erano isolate a casa e vedono il numero di nuovi casi e morti ogni giorno in tv; le persone avevano paura di uscire; la gente aveva paura delle persone, ma molti ancora adesso continuano ad avere queste paure, nel loro profondo. Non disponiamo di dati di pandemie precedenti per stimare quante persone soffriranno di PTSD o altre malattie psicologiche, ma è probabile siano molte.

Cosa possiamo fare quindi in concreto adesso?
Le comuni esperienze traumatiche tra guerre e pandemie suggeriscono che è importante iniziare a monitorare lo stato psicologico della popolazione mondiale il più presto possibile (anche per i lavoratori che hanno operato in Smart Working durante il *lockdown*). Dovremmo agire ora, dobbiamo testare e, se necessario, sostenere le persone. Forse le lesioni interne sono meno evidenti, ma non necessariamente meno impattanti, soprattutto nella fase di recupero. Ricordo che il PTSD può in qualche caso estremo produrre un comportamento autolesionistico contro se stessi, o addirittura alimentare pensieri negativi quali il suicidio.
Nel prossimo futuro, sarà molto importante avere un attento monitoraggio dello sviluppo del Coronavirus e identificare riferimenti univoci per le informazioni. Le persone hanno bisogno di regole chiare e riferimenti professionali.
Tutte le aziende dovrebbero monitorare costantemente lo

stato di benessere dei dipendenti, aumentando la comunicazione *Peer to Peer* attraverso l'organizzazione di Focus Group Meeting sul tema Covid che coinvolgano collaboratori di diverse categorie, con l'obiettivo di raccogliere informazioni sulla percezione psicologica del virus e il suo impatto nelle attività di vita privata e professionale.
Il mio Dipartimento, come altri, è coinvolto in attività di ricerca scientifica e divulgazione, volte ad affrontare gli effetti di Covid-19 sulle molteplici dimensioni che caratterizzano la vita degli esseri umani. Di recente, il Ministero dell'Università e della Ricerca ha istituito il "Fondo integrativo speciale per la ricerca (FISR)", riservato alle università e agli istituti di ricerca nazionali, con l'obiettivo di acquisire e selezionare proposte di progetti di ricerca di particolare importanza strategica, volte a nuovi bisogni e problemi sollevati dalla diffusione del virus SARS-Cov-2 e dall'infezione di Covid-19. Questo bando per la ricerca è una grande opportunità per i ricercatori della mia università come di altre in Italia per indagare ulteriormente e per trovare nuove idee e soluzioni innovative, al fine di affrontare la pandemia stessa e tutti i suoi effetti collaterali.
Interessante anche l'iniziativa italiana come il "Numero Verde per l'Assistenza Psicologica" del Ministero della Salute e Protezione Civile in collaborazione con l'Associazione Psicologi Per I Popoli; operatori che hanno un alto livello professionale (n.d.r. una delle coordinatrici del Progetto, la Dottoressa Farah, è stata studentessa del Professor Agostini). Anche interessante l'iniziativa di supporto psicologico offerta da alcune banche o assicurazioni come le "Assicurazioni Generali" che hanno istituito un "Numero Verde" di assistenza europea per aiutare i loro lavoratori.
Su iniziative future di questo tipo, il nostro Dipartimento, in rete con altri Centri di Ricerca Universitari Europei, se sarà necessario, potrà sicuramente offrire la sua esperienza, acquisita in contesti di guerra, per costruire nuovi strumenti di supporto. •

Note

[1] https://www.epicentro.iss.it/stress/.
[2] Maram Foundation USA https://maramfoundation.org/.
[3] United World College of the Adriatic - Duino Aurisina https://www.uwcad.it/.
[4] Articolo Scientifico: *Psychometric properties of the Arabic version of the IES-R in the context of Syrian refugee crisis,* Prof. Tiziano Agostini, Marta Vuch e altri autori. Department of Life Sciences, University of Trieste, Trieste, Italy; United World College of the Adriatic, Duino Aurisina, Italy.
[5] Progetto Aurora in Siria: Mediation in the Conflicts — Programma Disegnato e Erogato dai Formatori Dario Salerni, Marta Vuch.

PERCHÉ LAVORARE CON IL FUTURO?

INTERVISTA A

ROBERTO POLI

di Fortunato Ierardo – Centro Studi SNFIA

Roberto Poli*

Il leitmotiv di questo numero voluto dalla Redazione è "La ripartenza", concetto che già di per sé proietta verso orizzonti futuri. Quando si intraprende un viaggio o una nuova attività si sta già operando nel futuro, non solo nella vision, ma mettendo già in campo azioni concrete tali da rendere realizzabili gli obiettivi.

Sull'argomento, abbiamo avuto l'opportunità di intervistare chi del futuro ne ha fatto una professione: il Professore Roberto Poli dell'Università di Trento.

Professore, lei presso l'Università di Trento ha una cattedra UNESCO sui sistemi anticipanti.

Con una particolare attenzione alle organizzazioni di vario tipo (imprese, partiti, sindacati, associazioni), sinteticamente ci potrebbe dare una breve rappresentazione dei vostri studi e delle vostre finalità?
Sono un artigiano di futuro-lavoro con il futuro. Lo faccio come professore — il futuro è il tema principale dei miei corsi e il focus del Master in Previsione sociale che dirigo da sette anni — e lo faccio come consulente e imprenditore. Nel 2015 con alcuni colleghi e allievi abbiamo fondato la start up -skopìa che usa con aziende e pubbliche amministrazioni le teorie e i metodi di futuro sviluppati in università. L'ottenimento della cattedra UNESCO è stato un riconoscimento del lavoro fatto da parte di una grande istituzione internazionale. La mia è stata la prima cattedra al mondo dedicata dall'UNESCO agli studi di futuro. Ora ce ne sono una dozzina.

Con riferimento a un orizzonte temporale di lungo periodo, voi proponete lo studio dei futuri (plurale) e ciò al fine di affrontare meglio le sfide del presente e quelle più spostate in avanti. Ci potrebbe chiarire il senso di questa prospettiva?
La domanda principale è "perché lavorare con il futuro"? Noi viviamo in un periodo storico caratterizzato da enormi cambiamenti, sempre più veloci. L'accelerazione costante dei cambiamenti genera incertezza. Le persone, anche coloro che hanno responsabilità importanti, sono disorientate e non capiscono la direzione e il senso dei cambiamenti. Le esperienze che abbiamo fatto non sono più sufficienti per indicarci le decisioni da prendere. Se il passato da solo non ci dice cosa fare, l'unica possibilità che rimane per aumentare la base informativa a supporto delle decisioni da prendere è esplorare i futuri possibili, i diversi modi in cui le situazioni possono svilupparsi. Due nodi sono centrali: il plurale di 'futuri', perché le cose possono cambiare in modi diversi, e il permettersi di guardare lontano. Per capire i cambiamenti in arrivo servono finestre temporali lunghe. Le usuali finestre temporali usate da molte aziende — sei mesi, un anno, due anni — sono finestre operative, non finestre strategiche. Ho necessità di lavorare con finestre lunghe sia per vedere i cambiamenti in maturazione sia per avere il tempo di prepararmi. Immaginiamo che il problema della nostra organizzazione sia legato a una cultura aziendale rimasta legata a una precedente fase storica. Una cultura aziendale non la cambio in sei mesi. Mi serve tempo per poter intervenire e provare ad adeguarmi agli tsunami in arrivo.

Sotto il profilo del metodo, voi proponete anche un'opzione che integra il modello da cui normalmente partiamo per poter agire. In poche parole, secondo voi, sarebbero funzionali alle nostre decisioni, inerenti al presente, non solo le informazioni sul passato ma anche quelle sui futuri (plurale). Un'opzione che modifica il percorso temporale passato-presente-futuro in passato-futuro-presente. In una condizione in cui l'incertezza è ormai una costante e in cui il cambiamento, sempre più rapido e frequente, è divenuto un fattore ordinario nel ciclo di vita di ogni organizzazione (imprese, partiti, sindacati, associazioni), quali possono essere i vantaggi nell'adozione di questa innovativa forma mentis?
Lo schema passato-presente-futuro, per quanto ovvio possa sembrare, suggerisce che le cose procedono piano piano, un po' alla volta e che, dopo tutto, domani non sarà molto diverso da oggi e da ieri. In questa fase storica non è solo inadeguato, è pericoloso. Domani sarà un'altra storia e dobbiamo prepararci a gestire un mondo diverso da quello a cui siamo abituati. Volete qualche esempio? Pensate ai cambiamenti demografici e a una situazione in cui una persona su sette avrà più di 80 anni (Italia al 2050); considerate lo scontro per la supremazia globale fra USA e Cina, di cui stiamo vedendo i primi segnali. Questo scontro avverrà in Europa e specificamente in Italia, perché siamo uno dei Paesi europei più fragili. Considerate la crisi climatica. L'obiettivo di contenere le emissioni sotto i 2 gradi è fallito e stiamo pericolosamente correndo verso i 4 gradi. Legate fra di loro questi tre cambiamenti e provate a immaginare la situazione che ne emergerà. E mi sono limitato a menzionare tre soli cambiamenti.

Nell'immaginario collettivo il futuro può essere previsto o sognato. Voi aggiungete che il futuro può essere anche scelto e costruito. Davvero interessante. Quali ricadute potrebbe avere questo nuovo approccio sulle decisioni delle organizzazioni (imprese, partiti, sindacati, associazioni) inerenti al presente e a una prospettiva temporale di medio-lungo periodo? Quali effetti potrebbe avere in una fase in cui le forze politiche si stanno affannando a programmare la ripresa, dopo l'attuale emergenza sanitaria ed economica e di fronte alla necessità prospettica di dare anche risposte concrete ai tanti problemi ambientali?
Il modo migliore di prevedere il futuro è di costruirlo. In ogni caso, il primo passo è di parlarne: vedere i futuri possibili e discuterli. Poi ovviamente si tratta di prendere decisioni. Il settore degli Studi di futuro è un settore molto operativo: un esercizio di futuro che non si traduca in decisioni è un esercizio fallito. Noi non ci limitiamo a guardare al futuro, noi puntiamo a usare il futuro. La ripresa

può essere organizzata in due modi completamente diversi. Alcuni si limitano a gestire la crisi. Per necessario che sia, è una scelta miope. La gestione della crisi deve essere fatta avendo in mente anche gli altri cambiamenti in maturazione. Se non li prendiamo in considerazione e ci prepariamo anche ad essi, quando arriveranno — perché arriveranno — faranno male. La crisi è stata devastante anche perché ci ha trovato impreparati. Molti dei cambiamenti in arrivo si possono vedere già oggi. Non facciamoci trovare impreparati.

Indubbiamente questo vostro interesse sui futuri (plurale) è affascinante. Tuttavia, sul piano pratico, questo metodo si può apprendere? Può essere oggetto di formazioni specifiche? Ha ricadute positive immediatamente tangibili?

A Trento abbiamo anche il Master in Previsione sociale, che forma professionisti di futuro. Un paio di anni fa abbiamo fondato AFI l'Associazione dei Futuristi Italiani, che raccoglie coloro che nelle aziende e nelle istituzioni lavorano con il futuro. -skopìa è una azienda che lavora con le organizzazioni sviluppando consulenze di futuro e facendo con loro esercizi di futuro a diversi livelli di complessità.

Storicamente il Sindacato, a differenza dei partiti, guarda più alle esigenze dell'oggi e poco a quelle future. A questo riguardo, in chiusura del nostro ultimo congresso, SNFIA sta provando a segnare una discontinuità, dandosi un obiettivo strategico di lungo periodo: contribuire a governare il cambiamento, oggi più frequente e più rapido, al fine di indirizzarlo in una direzione più favorevole ai lavoratori del settore assicurativo italiano. Questa è una prospettiva in fieri il cui copione è tutto da scrivere. Ci chiediamo allora, e le chiediamo, quanto i sistemi anticipanti potrebbero aiutarci a contribuire a scriverlo e a concorrere nelle decisioni che riguardano il futuro delle assicurazioni e quello dei lavoratori di tutta la filiera produttiva di questo settore?

Il ruolo delle parti sociali è fondamentale per uscire positivamente dalla crisi. Per le parti sociali e le organizzazioni di categoria si tratta di acquisire nuove competenze, aprendo al proprio interno e con le altre organizzazioni conversazioni strategiche sui futuri che desiderano. Molti dei cambiamenti in arrivo saranno problematici, ma ci saranno anche cambiamenti potenzialmente positivi. In entrambi i casi, è necessario vederli con molto anticipo e prepararsi a giocare le proprie carte con coraggio e fantasia.

***Roberto Poli**, professore ordinario di Filosofia della Scienza all'Università di Trento. Direttore del Master in Previsione sociale. Presidente AFI-Associazione dei Futuristi Italiani e -skopìa-Anticipation services. Fellow STIAS-Stellenbosch Institute for Advanced Study. Ha pubblicato sette libri e oltre 250 articoli scientifici.

Per approfondimenti:

R. Poli, *Lavorare con il futuro*, Egea 2019.

LO SMART WORKING COME STRUMENTO ORGANIZZATIVO E DI TUTELA DEL LAVORATORE:

il ruolo del Sindacato dopo l'emergenza

di Annalisa Rosiello – avvocata giuslavorista in Milano

Annalisa Rosiello

In questa fase di profondo cambiamento, accelerato dalle necessità legate alla gestione dell'epidemia, il Sindacato si trova a raccogliere una sfida epocale, in cui un modello organizzativo che si stava affermando gradualmente ora si sta diffondendo in maniera esponenziale. E dovrà farsi portavoce (Il Sindacato N.d.R.) delle istanze dei lavoratori, segnatamente di quelli più fragili, fornendo consulenza individuale e intervenendo nella contrattazione con proposte mirate.

Smart Working e Covid-19: l'accelerazione di un percorso di cambiamento

Nel tempo del *lockdown* si è parlato molto di lavoro agile, che in realtà è stato *remote-working* o lavoro da casa. Ad ogni modo si è trattato di modalità di lavoro che ha consentito contemporaneamente di evitare la massiccia estensione del contagio e non fermare completamente le attività produttive.
Dalla normativa il lavoro agile o *Smart Working* è concepito come strumento organizzativo e anche come strumento volto a favorire il benessere lavorativo.
In particolare, se da un lato e per la cultura manageriale, lo *Smart Working* rappresenta «*una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e*

degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati» (fonte osservatori.net), stando a quanto recepito dalla legislazione, e precisamente dall'art. 18 dalla legge 27 maggio 2017 n° 81, questa modalità di lavoro ha il duplice scopo «*di incrementare la competitività*» ma anche di «*agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*».
In Italia, va detto, questo modello organizzativo non aveva avuto fino a tempi recenti una estensione significativa: i numeri forniti dall'Osservatorio del Politenico di Milano parlano di 570.000 lavoratori in *Smart Working* nel 2019, in crescita del 20% rispetto al 2018 (Cfr. Report *Smartworking* 2019).
Durante la pandemia, invece, le stime divulgate dai siti governativi e dai media riferiscono di una diffusione massiccia del lavoro agile: da 6,5 a 8 milioni di lavoratori, tra dipendenti del privato, pubblici impiegati e liberi professionisti/lavoratori autonomi hanno lavorato in remoto, dalle proprie abitazioni[1]. In tempo di pandemia, quindi, circa il 33 % di lavoratori è stato coinvolto nello *Smart Working* e da ciò si stima che su un totale di 23,5 milioni di occupati[2] un'elevata percentuale svolge funzioni e mansioni compatibili con una modalità *smart*.
Ma la pandemia, ci auguriamo, non durerà ancora molto.
Sta accadendo comunque che — anche dopo la fase acuta — molte aziende e molti lavoratori chiedano di **rendere stabile** questa forma di lavoro. Si sono infatti potuti verificare i vantaggi del modello, nonostante i limiti legati alla sperimentazione forzata, in tempo zero e talora anche in modo disorganico e disfunzionale non essendo stata, la modalità in remoto, preceduta da un lavoro culturale e di formazione del *management* e dei lavoratori, come è giusto che sia.
Nel mondo assicurativo, molte compagnie già da tempo hanno in essere accordi di *Smart Working*, inclusi accordi sindacali-quadro, e quindi si sono trovate più agevolate almeno nella fase regolatoria (che comunque è stata semplificata dalle disposizioni emergenziali).
C'è da aspettarsi — e del resto si sta già osservando — che questo radicale cambio di paradigma e di modello organizzativo imponga degli adattamenti e delle scelte di politica generale, politica del lavoro, sociale e sindacale conseguenti.
In particolare sarà interessante per il **Sindacato portare avanti questa sfida** e governare questo cambiamento: non solo con l'attività di consulenza e assistenza individuale ma, e forse principalmente, con quella di definizione e stipula accordi sempre più dettagliati e tutelanti; ciò a garanzia di equità e criteri omogenei sul piano organizzativo, per la definizione e ampliamento dei diritti di precedenza nell'accesso al lavoro agile (v. *infra*), per la tutela della salute, della *privacy*, del diritto alla disconnessione; per stabilire parametri innovativi di valutazione delle prestazioni e di ricadute sui compensi (se la performance è più elevata — e si stima che lo sia in una percentuale del +15% — allora nel tempo e una volta consolidato e verificato il modello si potrebbe prevedere una crescita conseguente del variabile).
Inoltre, sempre il Sindacato potrà presidiare e monitorare i piani formativi, che dovranno essere adeguati e mirati, e coinvolgere il *management* e i lavoratori, segnatamente quelli più fragili di cui tra poco parleremo; inoltre i piani formativi dovranno senz'altro includere la prevenzione del *tecno-stress* e del rischio alienazione e *straining*, previo confronto e collaborazione — anche attraverso questionari da somministrare in forma anonima — con le figure della sicurezza e il datore di lavoro.

La normativa ordinaria ed emergenziale

In quello che per semplificare andremo a definire "tempo ordinario", l'unica norma che, nell'impiego privato[3], disciplinava (e tuttora disciplina) il lavoro agile è la legge 22 maggio 2017 n° 81 che ha introdotto «*misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato*».
Già la scelta del legislatore di accorpare in un unico testo la regolamentazione del lavoro autonomo e quella del lavoro agile è significativa; il lavoro agile è e resta una differente modalità di lavoro subordinato, ma — essendo incentrato sul raggiungimento di obiettivi e sull'assenza di precisi vincoli di orario — le differenze con il lavoro autonomo sono molto più sottili rispetto al modello tradizionale.
Il titolo II della legge contiene 6 semplici e brevi articoli (dal 18 al 23) che disciplinano la definizione, la forma dell'accordo e il recesso, il trattamento retributivo, la formazione continua e la certificazione delle competenze, l'esercizio del potere di controllo e disciplinare, la sicurezza sul lavoro e l'assicurazione obbligatoria infortuni e malattie professionali.
Si riporta la definizione letterale di lavoro agile data dal legislatore, per poi poterla confrontare con quello che è stato il "lavoro agile" previsto dalle varie disposizioni varate nella fase pandemica: il lavoro agile, introdotto «*allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*» è una «*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita* ***mediante accordo tra le parti****, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti*

di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

La legge di bilancio 2019, ravvisando evidentemente un'utilità dello strumento soprattutto per alcune categorie di lavoratori, istituisce poi all'art. 18, comma 3 *bis*, un diritto di precedenza per le madri entro 3 anni dalla conclusione della maternità obbligatoria e per i *caregiver* di figli con disabilità.

Poiché, come accenneremo, le categorie vulnerabili sono anche altre, **il compito del Sindacato** sarà anche quello di introdurre negli integrativi un allargamento della platea del diritto di precedenza anche ai *caregiver* tutti, ai genitori adottivi, ai genitori di figli in età scolare e alle persone con disabilità (in relazione a queste ultime due categorie lo *SW* nella fase dell'emergenza è stato previsto come diritto), agli over 55. E ciò analogamente a quanto già previsto per il pubblico impiego, dove i criteri di priorità — «*compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro*» — sono istituiti «*a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato*»[4].

Nella fase emergenziale, come dicevamo, il lavoro agile è stato necessitato dalla pandemia, al fine di limitare la diffusione del contagio e quindi anche a tutela della salute dei lavoratori e della salute pubblica. Benché nelle innumerevoli fonti varate dal Governo sia stato definito come "lavoro agile", non si è trattato di lavoro agile nella definizione originaria perché esso è stato applicato «*in via automatica… **anche in assenza di accordi individuali***»[5] al fine di semplificare e accelerare i processi. Inoltre, considerando che circa il 60% delle aziende lo ha sperimentato per la prima volta, è comprensibile che *management* e lavoratori non fossero preparati a un coordinamento e direzione da remoto, formati a far lavorare e lavorare per obiettivi e così via.

Pertanto si può dire che la natura "originaria" del lavoro agile è stata alterata dallo stato di necessità e urgenza.

Fino alla fine dell'emergenza, e dunque — salvo proroghe — fino al 31 luglio 2020, il lavoro agile è la modalità di lavoro "raccomandata". Tra tutte le fonti[6], si cita il protocollo Governo-OO.SS del 24 aprile 2020, in cui si precisa che è «*raccomandato l'utilizzo dello Smart-working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza*». In particolare «*lo Smart-working continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile*

strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause)»[7].

***I vantaggi dello* Smart Working**

Lo *Smart Working* presenta numerosi vantaggi per tutti: imprese, lavoratori e collettività. Riassumiamoli.
I vantaggi per le imprese sono rappresentati da una riduzione delle assenze del lavoratore, un aumento della produttività e un risparmio nei costi di gestione (canoni di locazione, arredi, utenze, ecc.)[8].
I vantaggi per i lavoratori consistono nella maggiore autonomia nella gestione delle attività lavorative, in termini sia di luogo sia di orari; nella maggiore responsabilizzazione e fiducia; nella maggiore soddisfazione e miglioramento della vita in termini di *work-life balance*; nel risparmio di tempo (le stime parlano di circa 10 giorni/anno) e costi negli spostamenti casa-lavoro; nel minore *stress* da lavoro (se lo *SW* è ben gestito); inoltre il lavoro agile costituisce un possibile strumento di supporto per categorie soggette a particolari rischi.
I vantaggi per la comunità consistono nella riduzione dell'inquinamento, della mobilità, e traffico, specialmente negli orari di punta (c'è una differente collocazione del tempo lavoro nell'arco della giornata e della settimana), una possibile rivitalizzazione dei quartieri periferici non più solo "dormitori", una molto probabile rivitalizzazione dei centri urbani più piccoli con abbandono progressivo delle metropoli, e così via.

Lo* Smart Working*: la tutela delle fragilità in tempo ordinario ed emergenziale

La diffusione dell'epidemia da Covid-19 ha fatto emergere in maniera ancor più evidente le criticità che vivono alcune categorie di persone anche in tempi ordinari, le diseguaglianze e lo svantaggio personale, familiare e sociale che caratterizza le loro esistenze. Si tratta delle persone con disabilità, delle persone immunodepresse, dei *caregiver*, dei malati cronici, degli over 55, dei genitori di figli in età scolare. Queste categorie di lavoratori e i loro contesti socio-familiari hanno una particolare tutela anche in fase ordinaria[9] incrementata nella fase emergenziale[10] da mettere in campo con vari strumenti pubblici e privati. Uno di questi è senz'altro il lavoro agile.
Il Sindacato, all'interno dei contratti integrativi, si potrà senz'altro fare portavoce delle istanze dei lavoratori e applicare criteri di precedenza analoghi, per esempio, a quelli previsti nell'ambito del pubblico impiego (che privilegia gli accordi di *Smart Working* per persone in condizioni di particolare svantaggio familiare, personale e sociale e per le persone che svolgono attività di volontariato).

***Gli svantaggi dello* Smart Working**

Accanto ai vantaggi, esistono tuttavia dei potenziali svantaggi e peculiari rischi, che vanno tenuti sotto controllo e sono tutelati da una norma prevenzionistica *ad hoc* prevista all'art. 22 L. 81/2017 che prevede un'informativa scritta con i rischi generali e specifici dello *SW* e una peculiare cooperazione del lavoratore durante lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
Ma le informative e anche gli accordi collettivi vigenti raramente propongono una specifica attività di prevenzione del rischio psico-sociale, rischio che riguarda principalmente i fenomeni dello *straining* e del *tecno-stress*.
Lo *straining* (che si è molto avvertito nella fase emergenziale) consiste in isolamento, alienazione, mancanza di rapporti interpersonali, mancanza di coordinamento, mancanza di adeguate informazioni e strumentazioni di lavoro. Può colpire tutti, ma più pesantemente le persone che hanno maggiori difficoltà con la tecnologia e le relazioni digitali; può essere evitato avendo sempre riguardo alla natura originaria dello *SW*, tra cui: volontarietà, lavoro per obiettivi con delega forte, piena fiducia, adeguata formazione di *manager* e lavoratori, soprattutto quelli più fragili, svolgimento della prestazione in parte nei locali aziendali e in parte all'esterno.
Lo *stress lavoro-correlato* e il *tecno-stress* è un altro rischio legato a questa modalità di lavoro. La tensione può essere causata da fattori diversi quali il contenuto e la gestione del lavoro, la mancata definizione obiettivi, l'inadeguatezza dei *manager* non formati alla *leadership* da remoto, le richieste eccessive o scarse, la competizione spinta; il *tecno-stress* è legato più in particolare alla *iper*-connessione o al malfunzionamento della strumentazione tecnologica. Lo abbiamo visto nelle settimane del *lockdown*, sperimentando che il lavoro a distanza molto spesso crea situazioni di disagio, fino a raggiungere forme di alienazione e perfino di dipendenza. Spesso, anziché ampliarli, ha compresso gli spazi di libertà e di flessibilità. E questo va evitato perché — oltre a stridere con la natura originaria dello *Smart Working* — lede la salute, la libertà e la dignità del lavoratore.
Anche lo *stress* può essere adeguatamente prevenuto come impone la normativa del TU salute e sicurezza, principalmente attraverso un'adeguata formazione sia sulle *digital* sia sulle *soft skill*.

Conclusioni

In questa fase di profondo cambiamento, accelerato dalle necessità legate alla gestione dell'epidemia, il Sindacato

si trova a raccogliere una sfida epocale, in cui un modello organizzativo che si stava affermando gradualmente ora si sta diffondendo in maniera esponenziale.
E dovrà farsi portavoce delle istanze dei lavoratori, segnatamente di quelli più fragili, fornendo consulenza individuale e intervenendo nella contrattazione con proposte mirate.
Si dovrà innanzitutto monitorare che lo *Smart Working*, finita la fase emergenziale, **ritorni alla sua natura originaria**, ovvero quella di strumento basato sulla volontarietà, volto a incrementare la competitività da un lato e dall'altro incrementare la responsabilità, l'autonomia e la fiducia del lavoratore. E ritorni a essere anche una modalità di lavoro che contempli lo svolgimento della prestazione «*in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa*», al fine di favorire la migliore conoscenza e collaborazione dei lavoratori, di prevenire l'alienazione ed essere sempre più uno strumento di conciliazione e di benessere.
Partendo ad esempio da **questionari** che sindacati e aziende stanno somministrando o potrebbero somministrare ai lavoratori (su base anonima e volontaria) si potrebbero ottenere informazioni utilissime su come il lavoro da remoto è stato vissuto in questo periodo. E questo sempre per conservare il buono dell'esperienza e lasciare andare quello che non ha funzionato.
Per favorire tutto questo lavoro di ripensamento organizzativo è inoltre altamente suggerito un percorso di **condivisione e confronto continuo tra aziende e sindacati**, visto il carattere innovativo dell'istituto del lavoro agile. In particolare si potrebbero negoziare aspetti quali la formazione, anche utilizzando i fondi interprofessionali (per incrementare sia competenze digitali sia *soft-skill* quali la gestione della relazione per rafforzare l'appartenenza, l'esercizio della *leadership* da remoto, la gestione del *tecno-stress*, il controllo sul tempo-lavoro, ecc.), il sistema premiante, gli aspetti generali legati alla retribuzione e molto altro; inoltre si dovrebbe ripensare alle disposizioni disciplinari contenute negli accordi integrativi in ottica di *Smart Working*. Particolare attenzione va dedicata anche alla **formazione delle categorie più fragili** che rischiano minore accessibilità agli strumenti tecnologici (divario digitale) al fine di contenere le diseguaglianze e prevenire l'esclusione dal mercato del lavoro.
Andrebbero anche implementati i **criteri di precedenza** attraverso accordi sindacali, evitando però che lo S*mart Working* possa diventare uno strumento di confinamento e depauperamento professionale delle categorie più fragili.
Infine andrebbe svolto un **costante monitoraggio**, anche con il supporto delle figure di garanzia e della sicurezza situazioni, rispetto alle situazioni di *straining* e di *stress* e delle loro implicazioni professionali e psicologiche, per presidiare al meglio la tutela del lavoratore e l'utilizzo dello strumento da parte delle imprese.

•

Note

[1] Si precisa, con riguardo a quest'ultima categoria di lavoratori, che — anche se il lavoro agile rende più sfumati i confini tra autonomia e subordinazione — resta pur sempre un accordo accessorio rispetto al tipo "lavoro subordinato" disciplinato dalla normativa e in particolare dall'art. 2094 c.c. Quindi riferirsi ai lavoratori autonomi parlando di lavoro agile inteso nel senso normativo è impreciso, ma lo si è comunque fatto per dare un'idea dell'impiego di questa modalità di lavoro durante la pandemia.
[2] Su un totale di 23,5 milioni di occupati autonomi e subor-

dinati 2019, 18,1 milioni sono lavoratori dipendenti (di cui pubblici 3,4 milioni pubblici) mentre quelli indipendenti sono 5,3 milioni.

[3] Nel pubblico impiego il lavoro agile è normato dal 2015: la legge n. 125 del 7 agosto 2015 introduce la sperimentazione nelle Pubbliche Amministrazioni «*di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti che lo richiedano, di avvalersi di tali modalità*».

[4] V. Direttiva PCM n° 3/2017, le cui indicazioni rispetto al lavoro agile sono state riprese e confermate dalla Direttiva PCM n° 2/2019.

[5] V. DPCM 23 febbraio 2020, art. 3, comma 1.

[6] Per dare un'idea della produzione normativa avvenuta nella fase emergenziale, si riportano qui di seguito le principali disposizioni varate, cui sono da aggiungere le disposizioni dei vari ministeri (Salute, Lavoro, Sviluppo economico, ecc.).

D.L. 23 febbraio 2020 n° 6, convertito in L. 5 marzo 2020, n. 13 Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e relativi DPCM attuativi del 23 febbraio 2020, 25 febbraio 2020, 1° marzo 2020, 4 marzo 2020, 8 marzo 2020, 9 marzo 2020, 11 marzo 2020, 26 aprile 2020.

D.L. 2 marzo 2020, n° 9, Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da covid-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria; D.L. 8 marzo 2020, n. 11, Misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria e D.L. 9 marzo 2020, n. 14, Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale in relazione all'emergenza COVID-19 non convertiti in legge (i loro contenuti sono stati recepiti da successive disposizioni).

D.L. 17 marzo 2020, n. 18 Misure di potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale e di sostengo economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 convertito in L. 24 aprile 2020, n. 27 (CURA ITALIA).

D.L. 25 marzo 2020 n. 19, Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, convertito in L. 22 maggio 2020, n. 35.

D.L. 8 aprile 2020, n. 23 Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali, convertito in legge 5 giugno 2020 n. 40 (DECRETO LIQUIDITÀ) e relativo decreto attuativo DPCM 10 aprile 2020.

D.L. 19 maggio 2020, n. 34 Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché' di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (DECRETO RILANCIO).

Protocolli sindacati/imprese 14 marzo 2020 e 24 aprile 2020.

Per il pubblico impiego sono state varate queste disposizioni specifiche D.L. 17 marzo 2020, n. 18, art. 87; Direttiva 1/2020 Ministra PA 26-2-20; Direttiva 2/2020 Ministra PA 12-3-20; Direttiva 3/2020 Ministra PA 4-5-20.

[7] Nella Pubblica Amministrazione, il lavoro agile ha raggiunto picchi di impiego fino all'80%, ed è stata definita la modalità ordinaria di lavoro fino al termine della fase emergenziale (v. art. 87, D.L. 17 marzo 2020, convertito in L. 24 aprile 2020, n. 27); inoltre la Ministra della PA Fabiana Dadone ha in varie dichiarazioni pubbliche espresso l'intenzione di voler incrementare, anche dopo il rientro definitivo dell'emergenza, tale modello organizzativo, per arrivare a una sua diffusione tra il 30-40% dei pubblici dipendenti.

[8] "Negli anni 90 le aziende dedicavano 16 metri quadrati di spazio per nuovo dipendente, un numero che è sceso a 11 metri quadrati alla fine degli anni 2000 e a 4,5 metri quadrati oggi. Nel 2030 non ci sarà più spazio per un dipendente perché quel dipendente lavorerà da casa"
Fonte: Niente resterà come prima, L'Italia dopo il Coronavirus: previsioni per capire come cambierà il nostro futuro.

https://associazionegrc.s3-eu-west 1.amazonaws.com/Niente+restera+come+prima+-+Associazione+Gianroberto+Casaleggio+2020+-+1.pdf?fbclid=IwAR01yaPXk8oCn-G4XzFlb9wFAcJlJhPscQQF44WcfetWAeQ-SpcehtKhQpA.

Anche se l'impatto non sarà necessariamente così importante, il *trend* è confermato.

[9] V. A. Rosiello e M. Serra, *Diversity management* – La stretta correlazione tra tutela della salute del lavoratore e prevenzione delle discriminazioni, in https:

//www.studiolegalerosiello.it/page/pubblicazioni/p/2/name/diversity-management-la-stretta-correlazione-tra-tutela-della-salute-del-lavoratore-e-prevenzione-delle-discriminazioni-giugno-2019-di-annalisa-rosiello-e-monica-serra/itemid/240.

[10] L'art. 39 del decreto CURA ITALIA ha istituito per le persone con disabilità grave, le persone immunodepresse e i loro familiari un vero e proprio diritto allo S*mart-Working* e l'art. 96 del decreto RILANCIO ha previsto analogo diritto per i genitori, lavoratori del settore privato, di figli con età inferiore a 14 anni.

V. anche per un approfondimento questo link:
https://www.studiolegalerosiello.it/page/pubblicazioni/name/lo-smartworking-la-tutela-delle-fragilita-in-tempo-ordinario-emergenziale-e-de-iure-condendo-di-annalisa-rosiello-15-giugno-2020/itemid/296.

L'APPELLO DELLA COMUNITÀ DI SANT'EGIDIO

ALT ALLA SANITÀ SELETTIVA: GLI ANZIANI SONO CUSTODI DEI VALORI E DELLA MEMORIA, SENZA DI LORO PERDIAMO LA NOSTRA STESSA IDENTITÀ

A COLLOQUIO CON SIMONA COCINA

di Maria Luisa Lussu – UNIPOLSAI – RSA SNFIA

Sant'Egidio è una Comunità cristiana nata nel 1968, all'indomani del Concilio Vaticano II, per iniziativa di Andrea Riccardi, in un liceo del centro di Roma. Con gli anni è divenuta una rete di comunità che, in più di 70 paesi del mondo, con una particolare attenzione alle periferie e ai periferici, raccoglie uomini e donne di ogni età e condizione, uniti da un legame di fraternità nell'ascolto del Vangelo e nell'impegno volontario e gratuito per i poveri e per la pace.
Preghiera, poveri e pace sono i suoi riferimenti fondamentali.
La preghiera, basata sull'ascolto della Parola di Dio, è la prima opera della Comunità, ne accompagna e orienta la vita. A Roma e in ogni parte del mondo è anche luogo di incontro e di accoglienza per chi voglia ascoltare la Parola di Dio e rivolgere la propria invocazione al Signore. I poveri sono i fratelli e gli amici della Comunità. L'amicizia con chiunque si trovi nel bisogno – anziani, senza dimora, migranti, disabili, detenuti, bambini di strada e delle periferie – è tratto caratteristico della vita di chi partecipa a Sant'Egidio nei diversi continenti. Sono diversi i progetti che sono nati per proteggere la vita dei più fragili. Di fronte alle tragiche morti in mare, ad esempio, è nato il progetto dei corridoi umanitari realizzato dalla Comunità di Sant'Egidio con la Federazione delle Chiese Evangeliche in Italia, la Tavola Valdese e la Cei-Caritas. Ha come principale obiettivo evitare le morti in mare, concedendo a persone in condizioni di vulnerabilità un ingresso legale sul territorio italiano con visto umanitario e la possibilità di presentare successivamente domanda di asilo. Da febbraio 2016 a oggi sono già arrivate più di 2800 persone, siriani in fuga dalla guerra e dal Corno d'Africa. È da poco giunto in Italia l'ultimo gruppo di profughi che Papa Francesco ha voluto portare in salvezza attraverso l'Elemosineria Apostolica e la Comunità di Sant'Egidio. Si tratta di 10 rifugiati, che si aggiungono ai 57 già arrivati alcuni mesi fa.
La consapevolezza che la guerra è la madre di ogni povertà ha spinto la Comunità a lavorare per la pace, proteggerla dove è minacciata, aiutare a ricostruirla, facilitando il dialogo là dove è andato perduto. Il lavoro per la pace è vissuto come una responsabilità dei cristiani, parte di un più ampio servizio alla riconciliazione e alla fraternità che si sostanzia anche nell'impegno ecumenico e nel dialogo interreligioso nello "Spirito di Assisi".

Simona Cocina

«Per non essere apolidi bisogna avere un villaggio vivente nella memoria», di questo villaggio sono custodi gli anziani, che abbiamo dimenticato in questa pandemia. La citazione del grande etno-antropologo Ernesto De Martino può servire a introdurre la nostra conversazione con la dottoressa Simona Cocina della Comunità di Sant'Egidio. L'occasione dell'intervista è dettata dalla pubblicazione dell'appello *Per la ri-umanizzazione della nostra società, no a una sanità selettiva, SENZA ANZIANI NON C'E' FUTURO.* (https://www.santegidio.org/pageID/37740/langID/it/Senza-anziani-non-c-%C3%A8-futuro-Appello-per-riumanizzare-le-nostre-societ%C3%A0-No-a-una-sanit%C3%A0-selettiva.html) Tra i firmatari Andrea Riccardi, storico fondatore della Comunità di Sant'Egidio, Romano Prodi, Manuel Castells, Giuseppe De Rita, Jurgen Habermas, solo per citare i più celebri tra intellettuali e studiosi che hanno aderito a quella che suona come una denuncia accorata nei confronti di una società distratta e superficiale.

Dottoressa, la pandemia si è manifestata nelle sembianze di un'emergenza dai mille volti. Gli anziani hanno pagato e stanno continuando a pagare un tributo altissimo. La Comunità di Sant'Egidio ha preso una posizione molto precisa. Possiamo soffermarci sul significato di questa importante iniziativa di sensibilizzazione?

Stiamo vivendo un tempo molto difficile in cui le persone più avanti con l'età, soprattutto quelli che soggiornano nelle RSA e negli istituti preposti, hanno pagato un prezzo altissimo. Come è noto in queste strutture la mortalità è stata settanta volte più alta rispetto a chi viveva in casa. Non potevamo certo accettare passivamente una situazione di tale dolorosa gravità. In particolare nel Nord dell'Italia, dove alcuni istituti si sono trasformati in reparti Covid per anziani. In questo drammatico scenario s'inserisce l'appello che Sant'Egidio ha lanciato: *Senza anziani non c'è più futuro*, espressione diretta di una sofferenza profonda. Secondo l'Istituto Superiore di Sanità in Italia ci sarebbero stati tra i 6mila e 7mila decessi nelle RSA, di cui il 40% circa per Covid-19, mentre negli USA si calcolano circa 70 mila morti. Queste cifre non sono nemmeno certe e definitive. I numeri della pandemia si presentano, com'è noto, "ballerini" dal momento che i tamponi effettuati sono un numero limitato rispetto a quello che servirebbe.

Alt alla "cultura dello scarto"

In un contesto così segnato dalla sofferenza, diventa concreto il rischio che si possa affermare "la cultura dello scarto", come ha denunciato senza mezzi termini Papa Francesco. Stiamo effettivamente vivendo in una società disumana?

Il rischio è molto concreto. Il Santo Padre ne ha parlato diffusamente in queste giornate buie per il mondo intero. Camilleri, scrittore e intellettuale tra i più grandi della contemporaneità, degli anziani ha detto, commentando la lettera di Maria, che è contenuta all'interno del nostro sito e con cui la nostra Comunità ha lanciato una campagna di sensibilizzazione per contrastare l'istituzionalizzazione: «la casa nella quale l'anziano vive è la sua memoria. Mettendolo in istituto gli facciamo perdere la memoria e la memoria è la radice della vita e la radice dell'esistenza. — Muoio meglio in casa mia! — Perché si muore circondati dalla propria vita, dalla propria memoria». Morire in casa propria significa dunque morire circondati dalla vita. Sottolineo con forza questo aspetto perché la morte di questi anziani rappresenta la perdita di un patrimonio della memoria grave per tanti giovani. Per questa ragione la nostra speranza è che si allarghi l'adesione a questo appello e che soprattutto venga scongiurato il pericolo di una sanità selettiva. Dobbiamo assolutamente evitare che le strutture da luoghi di protezione si possano trasformare in aree di dolore e di morte. Tradiremmo lo spirito profondo del progetto che le ha fatte nascere, espresso magistralmente da don Oreste Benzi, il fondatore della comunità "Papa Giovanni XXIII": «Dio — sosteneva il prelato — ha creato la famiglia, gli uomini hanno inventato gli istituti». Teniamo a mente questo monito.

«Bisogna scongiurare — si legge nell'appello — la prospettiva di una sanità selettiva». Com'è possibile che si possa affermare una logica così aberrante in un Paese come l'Italia che storicamente è stato un attore importante del *welfare* universale, figlio della migliore tradizione culturale dell'Europa?

La vulnerabilità di molti dei nostri nonni ha in qualche caso "portato" gli operatori sanitari a rivolgere le attenzioni terapeutiche verso i più sani. Sarebbe molto grave se prendesse piede una tale deriva. Chi ha speso tutta la propria vita per noi e ci ha fatto nascere merita di essere seguito e accudito in un ambiente familiare o se questo non è possibile in strutture idonee che si prendano cura della persona. Abbiamo purtroppo costruito una società che sta "ammalando" tutti. Faccio un ulteriore richiamo a Papa Francesco che lo scorso 27 marzo in una piazza San Pietro deserta ha detto: «Abbiamo proseguito imperterriti, pensando di rimanere sempre sani in un mondo malato». In realtà non abbiamo saputo ascoltare il grido di dolore di tanti anziani, che speravano di avere un posto diverso. Quello che manca sono le politiche di sostegno alle famiglie, perché si possa attuare un nuovo modello di "domiciliarizzazione". Sotto questo profilo occorre fare un passo in avanti, che deve essere scandito da un cambiamento di cultura e di metodo.

Simona al lavoro con gli anziani

Valori e società inclusiva

A proposito di politiche sociali e della famiglia, il gap del nostro Paese rispetto ad altre realtà continentali appare molto grave, come è emerso in maniera drammatica in questa fase emergenziale. Pensa che Governo e istituzioni stiano realmente operando perché si possa affermare una società inclusiva, pronta a venire in soccorso a quelle aree deboli di un corpo collettivo che mai si era presentato così sofferente e lacerato da un distanziamento sociale (definizione per "altro" orribile, sarebbe meglio parlare di distanza fisica) che continua a generare un'autentica "paura" dell'altro?

Qualcosa si muove. Il ministro Speranza ha annunciato l'assunzione di migliaia di infermieri di comunità per rafforzare il monitoraggio sul territorio cui dovranno essere affiancati altri provvedimenti di sostegno. Non basta, perché serve il coinvolgimento di tutti. Gli anziani hanno bisogno di una famiglia. Soluzioni come il *cohousing* andrebbero prese in considerazione per promuovere nuove forme dell'abitare, insieme a una puntuale e organizzata assistenza domiciliare, finalizzata a garantire una vita migliore. In questo grande progetto sono chiamate a operare sia componenti laiche sia religiose, penso alle tante associazioni e alle parrocchie che operano nei territori. *Creare rete*, deve essere questa la parola chiave, per coagulare lo sforzo di tanta gente di buona volontà, che vuole mettersi a disposizione. La Comunità di Sant'Egidio nel 2003, anno della terribile ondata di caldo in cui in tutta Europa sono morti più di 70 mila anziani, ha messo in campo il progetto *Viva gli anziani*. Si è trattato di un'importante occasione di monitoraggio di tutte le situazioni critiche; abbiamo, infatti, assicurato l'assistenza a circa ventimila anziani su tutto il territorio nazionale. Il nostro obiettivo è molto chiaro: creare una rete intorno agli anziani perché solo così si vince! Un'esperienza che possiede questi requisiti ideali deve essere messa a frutto e allargata, per farlo bisogna avere un sogno, impegnandosi giorno per giorno perché diventi realtà.

Rivitalizzare le comunità, per ridare linfa ai territori. Dopo il lockdown e il buio di tante giornate da dove occorre ripartire?

Non abbiamo altra scelta. A Bologna, città dove opero, molti anziani vivono negli istituti o nella grande solitudine della propria casa. È accaduto che in tante strutture durante la pandemia è circolato il virus mietendo morte e sofferenza. Alcune RSA si sono, purtroppo, trasformate in reparti Covid! Dall'ospedale agli istituti il passo è stato breve e drammatico. Faccio l'esempio concreto della Bolognina in cui abbiamo iniziato un servizio a casa di anziani soli: una parte degli anziani residenti in questo quartiere vive una condizione di particolare fragilità. Per non pesare sui giovani, spesso contro la propria stessa volontà, queste persone avanti negli anni finiscono con l'essere trasferite in istituto, con le conseguenze di cui abbiamo parlato.

Campo di Samos — festa con i bambini

L'importanza del dialogo tra le generazioni

Altra categoria particolarmente penalizzata dall'emergenza è stata quella dei giovani, che oltre a subire l'interruzione, parziale ma sempre significativa, dei percorsi di istruzione, formazione e socializzazione, appare destinata (lo rilevano molte statistiche ufficiali) a perdere un lavoro spesso già precario. Ci sono le condizioni perché si sviluppi un dialogo tra vecchi e giovani (per citare il titolo del noto romanzo di Pirandello) orientato a quella "rivolta morale" auspicata dai firmatari dell'appello?

Il dialogo tra anziani e giovani è per noi di Sant'Egidio un punto fermo, perché esprime un valore e un patrimonio sociale imprescindibile. La contemporaneità, almeno nelle sue manifestazioni più superficiali (non si può certo fare di tutta un'erba un fascio, ci tengo a precisare) tende a ignorare la realtà dei più poveri e delle fasce più deboli. Dobbiamo arrestare questi trend! Gli anziani sono ciò che saremo noi. Diventa perciò di straordinaria importanza conoscere fin da giovani la vecchiaia per non averne paura. Molti giovani per la pace, il movimento degli studenti medi e universitari della Comunità di Sant'Egidio, sono amici degli anziani nelle case di riposo e per combattere la solitudine organizzano feste al loro interno, o in altri casi facendo semplicemente una visita!

La conoscenza può essere dunque il requisito fondamentale per riallacciare un legame e uno scambio di idee e di esperienze?

È un aspetto certamente decisivo per far sì che nella vita di tanti giovani la solidarietà verso gli anziani possa diventare una dimensione essenziale del vivere. Lo dimostra il fatto che in questo tempo difficile molti ragazzi hanno sentito ancora più forte la ferita di queste morti per la pandemia, escogitando tanti modi per non lasciare soli gli anziani: lettere, telefonate, dotazioni di strumenti tecnologici solo per ricordare qualche esempio ricordato anche dalla cronaca. Tutto questo dimostra che un dialogo tra generazioni diverse non solo è possibile, ma necessario. Educare i giovani a incontrare, a incontrare e ad avere attenzione verso gli anziani, affinché si possa instaurare un legame e porre le basi per una società che mette al centro chi è più fragile, può sicuramente contribuire in maniera decisiva a creare una nuova mentalità in netta contrapposizione alla cultura dello scarto. Aprire l'orizzonte della convivenza a valori di umanità e di rispetto dell'altro può, infatti, cambiare la storia. •

EFFETTO COVID-19 SULLE FUTURE PENSIONI

di Giorgio Rioli – sezione pensionati SNFIA

Giorgio Rioli

La crisi economica provocata dal coronavirus inciderà sulle prossime pensioni, come viene evidenziato da un articolo in esclusiva di "Panorama", che potrebbero subire una perdita anche superiore al 6%.
Infatti chi si ritirerà dal lavoro nei prossimi anni potrà subire un impatto negativo sul montante contributivo a causa della caduta del PIL 2020 (preannunciato da fonti governative).
Il montante che serve per stabilire il valore della pensione iniziale non è legato all'andamento della inflazione ma a quello del PIL.
Il calcolo si basa non su un solo anno ma sulla media dei cinque anni precedenti, meccanismo corretto stabilendo che, in caso di PIL negativo, i contributi non diminuiscono, semplicemente non si rivalutano.
La perdita di valore reale dei contributi previdenziali registrata dal 2010 al 2020 è stata del 5%.
Poiché quest'anno ci si attende una caduta del PIL del 9-10 per cento di conseguenza ci sarà una riduzione delle prossime pensioni.
Anche se sembrano piccole variazioni, bisogna ricordare che questi calcoli si riflettono sull'intera vita residua dei pensionati, il cui assegno si adegua solo parzialmente all'inflazione.

Morale:
non solo le pensioni degli italiani sono tassate pesantemente;
non solo non vengono adeguate interamente al costo della vita;
ma pure i contributi versati perdono potere d'acquisto.

Sarebbe ora di rivedere il sistema pensionistico per renderlo più equilibrato ed equo, evitando il graduale impoverimento anche delle pensioni più elevate.

•

NOTA DELLA REDAZIONE

Per la rubrica Pari&Impari, che sta riscuotendo sempre più interesse non solo nell'ambito dei nostri iscritti, diamo spazio in questo numero del nostro notiziario a una pluralità di voci, con il preciso intento di allargare il più possibile l'area di analisi e di riflessione su quella che rimane come una grande questione del nostro tempo. Ringraziamo Massimiliano Valerii, direttore generale del Censis, Maria Cristina Origlia, giornalista del Sole24Ore e scrittrice, Raffaella Alessandroni, Milena Maffei, Tiziana Ricci, Ivana De Luca, Aura Massa, tutte donne impegnate con SNFIA che ci offrono un affresco stimolante, ricco di luci e ombre, sulla condizione attuale della donna nell'universo del lavoro in questa strana situazione in cui è piombato il Paese: fuori dal *lockdown,* ma ancora drammaticamente dentro il rischio che nuove pericolose fiammate possano riavviare la spirale del contagio. *Dare significato alla ripartenza* (Alessandroni), *ritrovare la capacità di sorridere dietro le mascherine* (Maffei), *imparare a progettare una vita nuova* (Ricci), *ritrovare il senso della fiducia* (De Luca) *dare forma a una realtà nel tempo sospeso che ha visto sparire una generazione* (Massa): riassumiamo, solo per ragioni di spazio, le "parole chiave" espresse dalle colleghe che nei loro racconti di vita hanno saputo restituire con autenticità il senso pieno di questo particolare momento storico. «Dobbiamo evitare l'errore di non conservare la memoria di quanto accaduto e sfruttare la crisi come un'opportunità di cambiamento. Le grandi crisi di per sé sono neutrali rispetto alla direzione del mutamento: possono, cioè, provocare cambiamenti positivi o negativi, dipende da noi… che l'Italia registri il più basso tasso di attività femminile tra tutti i Paesi europei non è accettabile. Con il 56% siamo semplicemente all'ultimo posto. In Germania, per esempio, si raggiunge il 75%. Nel Sud, poi, solo una donna su tre ha una occupazione: siamo fermi su valori che caratterizzavano l'Italia intera negli anni Settanta». Basta richiamare questo passaggio dell'intervista di Valerii realizzata da Tiziana Ricci per avere la misura di quanto è stato fatto, ma soprattutto di quanto si debba ancora fare per dare un adeguato riconoscimento e favorire l'accesso delle donne al mercato del lavoro, riconoscimento che va oltre la garanzia di pari diritti. Non possiamo, infatti, permetterci di rinunciare al loro contributo alla crescita del PIL. Serve insomma "un'operazione verità", come spiega la Origlia nel suo intervento, che ci faccia finalmente uscire dai luoghi comuni e dalla facile retorica, per affrontare quella che si configura come una battaglia di civiltà e di progresso, sociale, etico e culturale.

LE DONNE SONO STATE LE PRIME VITTIME DEL LOCKDOWN

A COLLOQUIO CON MASSIMILIANO VALERII DIRETTORE DEL CENTRO STUDI D'INVESTIMENTI SOCIALI

di Tiziana Ricci – Vice Presidente Consiglio Direttivo Nazionale SNFIA

Tiziana Ricci

Abbiamo incontrato il direttore del Centro studi d'investimenti sociali, Massimiliano Valerii, che si sofferma sugli effetti nefasti della pandemia, che potrebbero riportare indietro i diritti e la condizione delle donne, oggi costrette a scegliere tra famiglia e lavoro.

L'intervista

Sono passati sei mesi dal lockdown, bisogna sforzarsi di dare un significato concreto alla ripartenza, perché non rimanga uno slogan vuoto? Quali azioni vanno intraprese subito?

Tucidide fu il cronista d'eccezione della pestilenza che nel V secolo avanti Cristo colpì Atene in guerra contro Sparta. I moribondi si ammassavano a migliaia accanto ai soffocanti cumuli di cadaveri. Tra la gente prevalsero lo sconforto e la sregolatezza: cominciarono a trasgredire le leggi e a maledire i governanti. Ma poi, scampato il pericolo, la guerra del Peloponneso riprese più spietata di prima. Gli ateniesi, superstiti all'epidemia, tornarono in battaglia: restarono quelli di prima, senza memoria. Dopo la peste nera, che alla metà del 1300 fece venti milioni di vittime, un terzo della popolazione europea dell'epoca, le persone dovettero aguzzare gli ingegni: i pesanti effetti demografici stimolarono molte innovazioni tecniche per far fronte alla scarsità di forza lavoro. Ma un grande impulso lo conobbero pure le armi da fuoco, vista la carenza di soldati. Quello che voglio dire è che dobbiamo evitare l'errore di non conservare la memoria di quanto accaduto: dobbiamo sfruttare la crisi come una opportunità di cambiamento. E, in secondo luogo, voglio dire che gli effetti delle grandi crisi di per sé sono neutrali rispetto alla direzione del mutamento: possono, cioè, provocare cambiamenti positivi o negativi, dipende da noi.

In una recente intervista non nascondeva il suo pessimismo sulla situazione di contesto a partire dalla condizione delle donne. A giudicare dai dati di cui disponete sono loro le prime vittime della pandemia?

Le donne sono state le prime vittime del lockdown. A causa della chiusura delle scuole, hanno dovuto fare fronte in prima persona alla gestione dei figli più piccoli. La situazione ha esasperato una condizione preesistente: la difficile conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze di cura familiare per le donne che lavorano. Non è un caso che l'Italia registri il più basso tasso di attività femminile tra tutti i Paesi europei. Con il 56% siamo semplicemente all'ultimo posto. In Germania, per esempio, si raggiunge il 75%. Nel Sud, poi, solo una donna su tre ha una occupazione: siamo fermi su valori che caratterizzavano l'Italia intera negli anni Settanta. Ma favorire l'accesso delle donne al mercato del lavoro non è solo una garanzia di pari diritti. È necessario perché non possiamo permetterci di rinunciare al loro contributo alla crescita del PIL. Per questo motivo sono indispensabili serie misure di supporto alle donne

con figli, in modo che non siano costrette a impieghi part-time, a rinunciare alla carriera o a non lavorare affatto.

I Paesi con alla guida le donne hanno reagito meglio alla crisi, perché alle nostre latitudini questo messaggio non arriva mai o arriva tardivamente come è successo con la nomina "in calcio d'angolo" di qualche donna a fare da sparuta minoranza in una pletora di esperti nominati per fronteggiare l'impatto del Covid-19?
Trincerarsi dietro le "quote rosa" non è la soluzione. Ricordo che la legge prevede la parità di genere nella composizione dei consigli di amministrazione delle società a partecipazione pubblica e delle società quotate. Ma io parlo di tutte le altre: delle donne "normali", che devono poter lavorare "ordinariamente" potendo contare su asili nido pubblici, congedi parentali più generosi ed estesi ai partner per prendersi cura dei figli minori, sgravi fiscali familiari, che favoriscano anche un ritorno alla natalità.

Le misure del governo non convincono, troppi soldi promessi e pochi effettivamente elargiti. Dove sta l'inghippo?
Le risorse messe in campo in termini di misure fiscali, sostegni diretti e garanzie statali sui prestiti erogati alle imprese dal sistema del credito sono ingenti. Il Fondo Monetario Internazionale le stima pari al 37,5% del PIL. Solo la Germania ha fatto di più: 40,9%. In Francia siamo al 18,8%, negli Stati Uniti al 14,8%. In più, ci sono le risorse del MES, di cui tanto si discute, e quelle del *Recovery Fund*, che arriveranno il prossimo anno. Il punto è la qualità della spesa. Come verrà utilizzata questa montagna di soldi? Oltre al sostegno delle persone che hanno subito i danni maggiori, servono investimenti produttivi, in grado di rilanciare crescita economica e occupazione.

Abbiamo le progettualità per sfruttare un fiume di denaro che potrebbe, se non si sta attenti, "scorrere" lasciandoci più poveri di prima?
Consideriamo l'istruzione e la formazione. In un Paese culla della cultura come l'Italia è una voce di spesa residuale. La spesa pubblica è pari al 4% del PIL, solo l'1% è destinato alle università. In Europa, fanno peggio di noi solo Grecia, Bulgaria e Romania. In Svezia la cifra ammonta al 6,9% del PIL, in Francia si arriva al 5,1%. Come possiamo stupirci, poi, che gli italiani sono al penultimo posto in Europa per numero di laureati, precedendo solo la Romania? Lo cito come un esempio di che cosa intendo per una buona spesa. Non potremo affrontare al meglio il futuro senza un capitale umano ben attrezzato. Invece, andiamo in vacanza senza sapere ancora come le lezioni potranno riprendere a settembre.

Massimiliano Valerii

Visco nel tradizionale appuntamento annuale in cui ha esposto alle massime autorità la situazione economica del Paese ha molto insistito sulla cultura e il capitale umano, richiamando persino la figura di Socrate: «di fronte a uno tsunami di queste proporzioni — riassumo per semplicità — sappiamo solo di non sapere» ha chiosato il Governatore. In questo caso mi rivolgo al filosofo oltre che al direttore del Censis: questo riferimento di certo impegnativo e per certi versi inusuale, come va interpretato?
Molti sostengono che "non saremo più come prima". È diventato un tormentone. Io credo invece che la crisi innescata dall'epidemia rappresenti un fattore di accelerazione di processi che erano già in corso. Siamo in recessione, è vero, ma l'Italia già nel quarto trimestre del 2019 aveva il segno meno davanti a PIL, occupati e indice della produzione industriale. A maggio la celebre rivista britannica «Economist» ha titolato in copertina: *Goodbye globalisation*. Ma a gennaio dell'anno prima aveva scritto: *Slowbalisation*. Il mondo stava già cambiando, si chiude un'epoca. Come in ogni grande crisi, ci troviamo di fronte a un bivio. Dipenderà da noi quale strada imboccheremo.

Lo stesso Visco ha peraltro auspicato un patto tra governo, imprese e società per la crescita. Le pare che sia una strada concretamente percorribile?
Di certo non possiamo aspettarci tutto dallo Stato. Nei primi mesi dell'emergenza lo Stato ha svolto un ruolo assistenziale. In quel momento era necessario. Ma non si può vivere per sempre con il blocco dei licenziamenti per decreto e con la Cassa Integrazione in Deroga. La liquidità elargita in modo indiscriminato finisce per drogare il sistema. Peraltro, lo stiamo facendo con risorse pubbliche che non possediamo, cioè in extra-deficit. In più, quelle risorse finora non hanno ridato fiato né ai consumi, né agli investimenti. Le persone hanno paura, si tengono liquide. Lo stesso fanno le aziende, che non investono nel rinnovo degli impianti perché si aspettano una flessione della domanda. Serve allora un grande progetto di rinnovamento del Paese, in cui governo, imprese e società giochino un ruolo. Se gli italiani ci crederanno, se avranno un fine a cui tendere, sarà possibile invertire l'umore del Paese, in cui oggi domina l'incertezza. Solo a queste condizioni sarà possibile tornare a crescere.

•

MERITO E DONNE: SERVE UN'OPERAZIONE VERITÀ

di Maria Cristina Origlia
Giornalista socio-economica e Presidente Forum della Meritocrazia

Maria Cristina Origlia

Come hanno fatto notare alcuni studiosi, dobbiamo fare attenzione a non cadere nella "trappola della disponibilità", ovvero credere che un evento eccezionale venga considerato la causa di tutti i fenomeni, compresi quelli che hanno tutt'altra origine. Come dire, la pandemia da Covid-19 non è la madre di tutti i mali. «Ne è un esempio evidente la globalizzazione, che in realtà — fa notare l'economista esperta di scambi internazionali Dalia Marin — è in grave rallentamento da almeno una decina d'anni». Esattamente da quando la crisi finanziaria del 2009 ha fatto impennare l'incertezza globale, sortendo un effetto di chiusura e protezionismo delle venti economie più importanti al mondo. Tuttavia, è corretto ritenere che lo stato emergenziale in cui è precipitato il pianeta a causa del coronavirus ha accelerato — e, in alcuni casi esacerbato — determinati fenomeni. La questione razziale incendiatasi negli Usa è un esempio eclatante, da inserire nella categoria molto più ampia delle discriminazioni e delle disuguaglianze, che stanno via via esplodendo.

In Europa e in Italia, ancor più, tutto assume un tono minore e un ritmo assai più rallentato. Ma questo non significa che alcuni fenomeni di lunga data non stiano — finalmente — avvicinandosi a una svolta. Tra questi, emerge la battaglia civile per la parità di genere nel mondo del lavoro, che potrebbe approfittare di una fase così critica, usando strategicamente quanta più intelligenza linguistica possibile.

Da troppo tempo, infatti, andiamo agognandola. Chiedendola, però, più che pretendendola e, soprattutto, spesso e volentieri non agendola nel nostro quotidiano. Donne e uomini. Perché, a proposito di linguaggio, non possiamo ancora essere così ciechi da definirla "questione femminile", semmai una condizione imprescindibile per un Paese che vuole essere equo e competitivo e che intende dimostrarsi all'altezza della sua Costituzione.

E, a ben vedere, più che di parità di genere, varrebbe la pena di alzare il tiro e fare una battaglia più ampia e meno divisiva. Mi riferisco all'affermazione di una cultura del

Merito tesa a riconoscere la talentuosità, l'impegno, il sacrificio, la serietà negli studi come nelle professioni. È evidente a tutti che se prevalessero condizioni meritocratiche condivise e trasparenti nelle organizzazioni e, in generale, nella società, qualsiasi discriminazione andrebbe scemando. Ma, prima, è necessario fare un'operazione verità che il Paese non sembra pronto ad affrontare.

Donne protagoniste nei mesi della pandemia

I mesi più drammatici di emergenza sanitaria hanno visto le donne italiane protagoniste. Nella Sanità, nei settori essenziali, nei servizi, nelle attività di cura. Per non parlare di tutte le altre lavoratrici, impegnate in un telelavoro forzato, con carichi familiari eccessivamente faticosi. Complice, la scuola chiusa a oltranza. Ebbene, qual è stata la narrazione con cui è stato descritto il loro impegno — in certi casi, stoico — nel mondo del lavoro? «Eroine, angeli degli ospedali e della casa, vittime di violenza, di perdita di lavoro, di diritti, ma impavide, ferme al loro posto» come ha scritto con acume Concita De Gregorio nella sua rubrica Casamatta su «D». Insomma, tutto tranne che professioniste competenti nei rispettivi ambiti di specializzazione, con un profondo senso di responsabilità, messe a dura prova da un cataclisma inaspettato. La dimostrazione di quanto la nostra società sia ancora prigioniera di stereotipi di prima generazione e, quindi, di quanto possa essere difficile immaginarle parte integrante del mercato del lavoro e, a maggior ragione, in posizioni decisionali nel privato, come nel pubblico, politica compresa. Tanto che a nulla sono valsi i ripetuti richiami del Consiglio europeo, che si è svolto poche settimane fa.

Il punto è che quando le regole non sono tese a valorizzare le competenze, inevitabilmente si creano distorsioni che inquinano i meccanismi di selezione e valutazione, che — complici gli *unconscious bias* — vanno a privilegiare certi gruppi di persone. Quelli che più assomigliano e in cui più si riconoscono le persone che detengono il potere. E così il danno è fatto. Si creano élite chiuse e motivate a difendere i loro privilegi, che perdono lentamente il contatto con il resto del Paese.

La necessità di una svolta meritocratica

È chiaro allora che concentrarsi esclusivamente sulla parità di genere non è efficace. Meglio far convergere le forze di tutti quanti — donne e uomini, ripeto — verso una svolta meritocratica del Paese, che tanto porterebbe in termini di innovazione, produttività e capacità competitiva. A maggior ragione in una fase così critica dell'economia da far stimare a Banca d'Italia una possibile contrazione del 12-13% del PIL nel 2020.

È questa la tesi da cui sono partita per il libro *Questione di Merito. Dieci proposte per l'Italia* (ed. GUERINI E ASSOCIATI), che ha l'ambizione di raccontare un'altra Italia, possibile e auspicabile, se solo lo volessimo e fossimo disposti a sradicare dalla nostra cultura i vari livelli di favoritismi, dalle raccomandazioni alle corruttele, che la inquinano. Come? Non prestando il fianco, non chiudendo un occhio, non considerandole un male inevitabile, parte della nostra storia. Così hanno fatto — non senza difficoltà — i dieci protagonisti del libro, celebri economisti, filosofi, sindacalisti e scienziati dei nostri tempi, che mi hanno affidato i loro racconti di vita, iniziati con l'impegno ad ascoltare e riconoscere le loro vocazioni, poi coltivati senza lesinare impegno e sacrificio. Trovare realtà che in Italia premiassero l'eccellenza e ne facessero un volano per innescare un circolo virtuoso è stato l'ostacolo incontrato da tutti, donne e uomini, chi più chi meno. Ancora oggi, nonostante la loro *seniority* e l'impegno profuso per un salto qualitativo del Paese che stenta a venire.

La dimostrazione che oltre e — forse — più di un tema di genere, abbiamo un problema, enorme, di mercato del lavoro che anziché creare un contesto sfidante, tende a mantenere antiche, malsane, abitudini. A danno non solo delle donne.

•

LA MIA QUARANTENA Diario semi-sentimentale ai tempi del COVID-19

di Raffaella Alessandroni – EULERHERMESITALIA – RSA SNFIA

Raffaella Alessandroni

"Nelle case/non c'è niente di buono […] C'è solo la strada/su cui puoi contare /la strada è l'unica salvezza/c'è solo la voglia e il bisogno di uscire /di esporsi nella strada e nella piazza" (Giorgio Gaber)

Lo ammetto: al fatto che saremmo finiti tutti rinchiusi dentro casa non ci ho creduto fino alla fine…
Con grande tranquillità mercoledì undici marzo sono andata in ufficio: dal lunedì lo Smart Working era stato esteso anche alla sede di Roma ma avevano mantenuto dei presidi in azienda; ho goduto del fatto che la metropolitana e anche gli autobus fossero semivuoti. Il pomeriggio, tornando a casa, ho incontrato per la strada pattuglie di vigili urbani che invitavano i negozianti a chiudere, e le poche persone a piedi si affrettavano, presumibilmente verso casa: era ufficialmente stato decretato il lockdown, l'Italia era stata dichiarata tutta zona rossa, la questione era davvero molto seria.
Nella testa ha iniziato a vorticare un frullatore: e adesso? Avevo le giornate piene zeppe di impegni: visite mediche mie e di mio padre, l'auto da revisionare, la discussione della tesi di laurea di mia figlia, un appuntamento con l'estetista per il sabato successivo, le lezioni di yoga, le prove con il coro… e adesso? Niente più: chiusa in casa, a lavorare da remoto, e poi… ancora a casa… in un'atmosfera irreale, in un silenzio ovattato, senza i soliti rumori esterni, il traffico, i lavori stradali, bombardata dai bollettini drammatici sulla pandemia… solo, alle 18:00, il concerto dai balconi, l'applauso ai medici e agli infermieri, e poi tutti di nuovo dentro casa, a seguire le terribili noti-

zie, a rimuginare, a preoccuparsi.
Durante i primi giorni ne ho approfittato per recuperare il sonno perso da decenni e per dedicarmi a quelle faccende di casa sempre rimandate per mancanza cronica di tempo, mentre l'uscita settimanale per andare a fare la spesa da noiosa incombenza diventava occasione mondana… Intanto, però, la quarantena forzata non sembrava avviarsi a una fine e una parte di me si è ribellata a trascorrerla interamente come una novella Cenerentola. Per fortuna nessuno dei miei familiari e conoscenti è stato colpito dal COVID-19, neanche tra quelli residenti in Lombardia e, quindi, ho potuto abbastanza facilmente tenere a bada la mia preoccupazione e iniziare a pensare anche a questo periodo di inattività forzata come a un'opportunità da cogliere, per vedere film mai visti, fare lezioni di yoga on line con insegnanti lontanissimi, per trascorrere bei momenti di dialogo con le mie figlie, per ritrovare amici e amiche ormai da anni relegati a un messaggino su WhatsApp, per dialogare con persone del mio palazzo con cui fino all'altro ieri avevo scambiato solo un frettoloso "buongiorno!". Soprattutto, ho cominciato ad apprezzare le giornate così come venivano, momento per momento, senza (poter) fare progetti a lunga scadenza, con più tempo e calma per dedicarmi anche alle mie riflessioni, due in particolare, che hanno fatto e stanno ancora facendo da leitmotiv in queste settimane.
La prima mi è stata suggerita da un'amica, che dopo un mese di quarantena mi ha scritto: «Sai? In questo periodo ho incontrato persone migliori, forse la paura alcune volte ci fa riflettere profondamente e il nostro comportamento muta senza che nemmeno ce ne accorgiamo». Non sono sicura che in questo periodo siamo diventati tutti migliori, probabilmente è solo che, nell'essenzialità del nostro sopravvivere, con più tempo e meno distrazioni a disposizione, da un lato siamo stati tutti più autentici, dall'altro siamo stati più attenti agli altri, meno frettolosi nel giudicarli.
E poi la riflessione sulla tecnologia: non c'è stato un giorno in cui non abbia silenziosamente ringraziato il fatto che esista Internet, che ha consentito di mantenere il lavoro e i rapporti umani, di proseguire le attività e coltivare i propri interessi, di essere informati e di non sentirsi completamente isolati, pur negli inevitabili eccessi di invadenza e di "mala-informazione" che ha spesso rappresentato. Proprio grazie a Internet ho potuto vedere un vecchio documentario dedicato alla Street Art, *Vertical Conquests*, ascoltare il concerto del 25 aprile, omaggio della Banda Gaber a Giorgio Gaber e dare definitivamente ragione allo Street Artist Gonzalo Borondo quando afferma che «c'è più vita in una strada vuota che in tutto Internet» e a Giorgio Gaber quando canta: «Nelle case/non c'è niente di buono […] C'è solo la strada/su cui puoi contare /la strada è l'unica salvezza/c'è solo la voglia e il bisogno di uscire /di esporsi nella strada e nella piazza». •

IL RIENTRO IN AZIENDA?

di Ivana De Luca – UnipolSai – RSA SNFIA

Ivana De Luca

Scrivo questa breve nota nel primo giorno della Fase 2 dove il rientro, per molte e molti di noi, è ancora un miraggio.
Lo pensiamo e tanto più fortemente, con il desiderio e i timori che accompagnano questo lungo periodo di isolamento forzoso. Stiamo lavorando dalle nostre abitazioni da ormai due mesi e abbiamo capito che il rientro fisico in azienda non sarà celere; quando si concretizzerà, comunque, non sarà alle stesse condizioni di prima. Riunioni, presenze multiple negli spazi, mense aziendali, trasporti pubblici saranno tutti da ripensare e da ricomprendere per proteggerci e proteggere ogni nostro contatto.
Tant'è ci dicono; ogni generazione, più spesso nel passato, ha dovuto fronteggiare incognite, incertezze e sacrifici che non aveva potuto o voluto prevedere. Ho pensato a come avrei affrontato questo momento e le prospettive che ne conseguono se, anziché essere ormai una matura signora, mi avesse colto con le figlie ancora da accudire e in quel frangente, come molte altre volte, ho pensato alla solitudine massificata delle donne.
Possibile essere sole in massa? Negli ossimori si nasconde sempre una trappola. Molto rare nella storia sociale delle donne sono state le risposte a una richiesta di emancipazione che trovasse la politica pronta ad accogliere questa necessità e non sempre rivolta all'emancipazione della donna ma più spesso a scopi assistenziali. Quando però le risposte sono richieste in tempi celeri, con necessità di grandissima flessibilità, ecco che singolarmente, pur essendo massa, le donne debbono trovare la soluzione al "proprio" problema.
Di nuovo rischiamo di vedere un allontanamento non desiderato o un abbandono "a forza" di un lavoro che diventa inconciliabile con la cura dei figli, peggio ancora se piccoli, che almeno per altri quattro mesi non rientreranno

nelle strutture scolastiche. E quando potranno farlo, sarà con gli stessi tempi di prima? Dubbi, incognite che spingeranno sempre di più voci di donne a tacere e a trovare consolazione nella frase "cosa avrei dovuto fare?". Cosa potrebbero fare la politica, le organizzazioni dei lavoratori, le aziende, questa è la domanda che dovremmo essere in grado di imporre a chi, quando ne ha necessità, ci cita come forza determinante e innovativa in tutti i settori lavorativi. Abbiamo tutte e tutti preso coscienza e nota che le bussole motivazionali private spingono quella lavorativa in modo positivo se i bisogni propri sono più accolti che negati o declinati a singola necessità da soddisfare.
C'è bisogno che le buone prassi, date come indicazione, diventino regola e norma d'uso così come finalmente le donne stanno provando a fare anche con interventi sui social, richiedendo a gran voce di essere ascoltate, di non essere dimenticate quando cessa il bisogno sociale dell'occupazione femminile.
Siamo società composita, non si offenda nessuno se fino ad ora ho rivolto il mio occhio al mondo delle lavoratrici. Nella migliore ipotesi di parità l'uno o l'altro componente di genere potrà utilizzare gli strumenti che si rendessero disponibili. Nella maggior parte dei casi, non lo dico per partigianeria ma per dato statistico, sono però le donne quelle che hanno, nelle situazioni di non singolarità, gli stipendi meno importanti o per lo meno i ruoli lavorativi ai quali è più conveniente, se si deve scegliere, rinunciare. Sono mediamente le donne quelle che sopportano più oneri da aggiungere alla condizione di lavoratrice. Sono molto più spesso le donne quelle a cui si chiede flessibilità.
Ecco quindi strumenti come la riduzione su base volontaria dell'orario, part-time d'urgenza, accesso a strumenti di lavoro agile che mantengano quindi l'esistenza del posto di lavoro e le tutele correlate ma che rispondano alle reciproche necessità e richieste. Potrebbero essere strumenti utilizzabili dalle lavoratrici e dai lavoratori.
Un ultimo pensiero alla fiducia. Abbiamo dimostrato, passando dall'oggi al domani da una situazione di normalità "pre-COVID" a una di "emergenza COVID", che siamo capaci e produttivi in ogni contesto o situazione. Questa fiducia noi l'abbiamo dentro i nostri pensieri e le nostre anime. Mi piacerebbe ci fosse reciprocità, sarebbe già un ottimo inizio! •

RIPARTENZA, PER TUTTI?

di Milena Maffei – Cattolica – RSA SNFIA

Milena Maffei

Non per tutti si può parlare di ripartenza, non per i fornai, non per gli spazzini, non per i medici... e neanche per gli Smart workers, che hanno trascorso la quarantena in una quotidianità stressata.
Soprattutto le donne, che non hanno mai smesso di prendersi cura dei propri cari, di dispensare attenzioni, buonumore, serenità, sono entrate in un turbinio accelerato, messe a dura prova su parecchi fronti, soprattutto su quello organizzativo. Gli uomini che hanno contribuito alla quotidianità domestica sono stati definiti "mammi", ma in fondo hanno fatto semplicemente i padri.
Il rapporto del Laboratorio Futuro dell'istituto Toniolo della Ferrario e Profeta evidenzia che il percorso che attende le donne è particolarmente erto, penalizzate dallo stereotipo della regina del focolare domestico. Forse alcune di loro non torneranno più nel mondo del lavoro, oppure faranno molta fatica a reinserirsi, eppure il loro contributo è essenziale tanto nell'ambito familiare che in quello aziendale.
Neppure nel Team Colao sono state considerate le quote rosa. È stata persa l'occasione per arricchire il team di esperti del punto di vista delle donne. Non ci rimane che sperare che vengano trovate soluzioni adeguate per le famiglie con bimbi piccoli in cui entrambi i genitori sono lavoratori e sperare che anche le aziende vengano spontaneamente incontro alle loro esigenze.
La quarantena ha rivoluzionato l'organizzazione dei tempi e degli spazi di tutti noi, ma non sembrerebbe essere riuscita a dimostrare che dei figli e della casa, in fondo, possono occuparsi tutti i componenti della famiglia.
La mia ripartenza è piena di speranza: nelle grandi città si è capito che può esserci una mobilità alternativa; gli studenti hanno scoperto una scuola più attuale e tecnologica; lo Smart Working ha cambiato il modo di lavorare; le riunioni non necessitano di uno spazio fisico. Possiamo continuare a fare le stesse cose in modo diverso, né meglio né peggio, semplicemente in modo diverso.
C'è però una cosa che sarà complicato fare in modo diverso: sorridere!
Sorridere con la mascherina non avrà più lo stesso effetto, non riuscirà a raddrizzare le nostre giornate! •

LA RIPRESA
Ovvero
IL LAVORO ALLUNGA LA VITA

di Aura Massa – AXA Firenze – RSA SNFIA

Aura Massa

Non avrei mai immaginato di gioire lunedì 4 maggio solo perché gran parte della popolazione italiana riprendeva il lavoro e le occupazioni di sempre, sconfessando il Leopardi per la frase «diman tristezza e noia recheran l'ore, ed al travaglio usato ciascuno in suo pensier farà ritorno».
Abbiamo attraversato un periodo terribile: il 30 gennaio 2020 l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dichiarato l'epidemia Covid-19 emergenza sanitaria pubblica di rilevanza internazionale, e il giorno dopo è arrivato il primo DPCM che ha dichiarato lo stato di emergenza sul territorio nazionale per motivi sanitari.
Forse abbiamo fatto poca attenzione ai moniti, perché nelle strade le persone circolavano normalmente: la sera del venerdì e del sabato i giovani e anche i non giovani hanno consumato allegramente gli aperitivi, i salatini, augurandosi buon fine settimana e magari discutendo sulla destinazione delle vacanze estive, o ricordando la fatica e l'impegno lavorativo speso nella trascorsa settimana.
Poi, nelle settimane seguenti, tutto prosegue a ritmo accelerato, con gli annunci di contagio e la pubblicazione dei DPCM, del numero dei decessi, delle notizie terribili da Codogno, Milano, Brescia, dal Piemonte, dal Veneto, dall'Emilia, dalle Marche e il fermo di tutte le attività.
Si conta il numero impressionante dei deceduti senza conforto e funerale.
Di colpo, ci siamo sentiti del tutto inadeguati alla situazione che emerge in modo violento, privi di riferimenti precedenti; qualcuno ripropone i ricordi dell'ebola negli stati africani, dell'aids, della sars1 del 2002-2003, altri scoprono notizie della febbre spagnola del 1918-19 che ha contagiato 500 milioni di persone con 50-100 milioni di abitanti nel mondo purtroppo deceduti e tutto questo ci fa sentire del tutto impreparati alle circostanze attuali.
Le fabbriche, le aziende, i siti produttivi e commerciali chiudono e i lavoratori restano a casa con la preoccupazione del futuro e del lavoro, e il pensiero corre all'ologramma di Amelia, creatura di Accenture.

Ci siamo trovati immersi in una realtà sospesa con le domande irrisolte di cosa accade realmente avendo abbandonato l'ordinario usuale per andare alla ricerca di notizie, informazioni, chiarimenti rassicuranti che non troviamo nei dibattiti dei talk show, proliferati a dismisura nei canali televisivi e che viceversa ingigantiscono le nostre paure di segregati in attesa di tornare al quotidiano.
I filmati che circolano su WhatsApp riproducono le città di Roma, Firenze, Milano completamente deserte, bellissime ma inquietanti, come morte.
Nel frattempo anche tante persone muoiono.
Sparisce una generazione.
Nel tempo sospeso sono affiorate nuove emozioni, sentimenti, conoscenza e valori dimenticati: un avvocato che conosco mi ha confidato la difficoltà di non riuscire ad essere convincente con la figlia di 16 anni nel dire che era meglio restare a casa piuttosto che uscire alla ricerca degli amici e rischiare un contagio.
Abbiamo riscoperto al mattino in famiglia il piacere di fare colazione insieme e tuttavia la giornata è lunga da passare, e la notte ancora più lunga perché soffriamo di overdose da riposo.
Chi non riposa sono i cani condotti a spasso da persone continuamente diverse.
I telefoni sono costantemente in funzione, sopperendo alla mancanza di contatto sociale diretto con messaggi, vignette, musiche e lunghi colloqui in cui tutti danno l'impressione di voler prolungare ogni discorso per non rimanere soli; scopro di essere invidiata perché continuo a lavorare in Smart Working e quindi a sentirmi impegnata e utile.
Immersa nel vivere vorticoso, casa-lavoro-acquisti necessari e, poi, ancora casa e poi ancora lavoro e acquisti necessari, scopro le file.
Esperienza mai vissuta che diventa una costante di code lunghissime nelle quali i confinanti ti guardano con sospetto se starnutisci, con angoscia se sopravanzi di pochi centimetri la presunta giusta distanza nell'accedere alle farmacie, ai supermercati, ai pochissimi esercizi commerciali aperti nei quali entrando ti tengono a distanza e sperano che tu esca presto.
Nelle rare e brevi uscite s'incontra gente che riconosci seppur coperte da mascherina che saluti con un cenno ricambiato del capo e con uno sguardo che ti toglie il desiderio di avvicinarti.
Siamo cambiati, di norma siamo tutti fratelli, ma nelle code non siamo neppure lontani cugini!
L'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro, per ora interrotto, con medici e sanitari in prima linea che hanno esposto il cartello "Stiamo lavorando per voi" nella ricerca infinita di un antidodo efficace.
È logico quindi pensare con rimpianto al "travaglio usato" come la giusta condizione che stabilizza la vita e ci auguriamo di tornare presto alle occupazioni di lavoro produttive per far dimenticare alla mente l'orrore della pandemia.
Finalmente il 4 maggio arriva e si torna al lavoro per garantire una ripresa nella quale versare il nostro contributo, tutta la nostra energia e la voglia di fare, sicuri del raggiungimento del giusto risultato.
In altre parole, si ritorna alla "Repubblica fondata sul lavoro" non più sospeso. •

DONNE ALLA RIPARTENZA

di Tiziana Ricci – Cattolica Assicurazioni Roma - RSA SNFIA

Tiziana Ricci

Ecco sembra allentarsi la morsa, ecco sembra finire la segregazione, ecco siamo fuori.
Passaggi più o meno lunghi, dipende dall'esperienza personale che ci ha cambiato la vita in poche settimane.
Un'esperienza circoscritta non al proprio essere, alla propria città o nazione, ma estesa a tutto il mondo.
Se non c'era ancora chiaro il concetto di globalizzazione, questo infame virus ce lo ha fatto scoprire con violenza, facendoci capire che siamo tutti uguali nella sofferenza.
E noi donne come le abbiamo vissute queste lunghe settimane? Direi sempre più impegnate.
Le più fortunate hanno potuto lavorare a casa e tra una relazione, un resoconto statistico, una *video call* o una telefonata, hanno dovuto far studiare i figli più grandi o coccolare e far giocare quelli più piccoli, hanno dovuto cucinare, pulire, sperimentare la tecnologia, a volte sole o male accompagnate.
Abbiamo diviso gli spazi di casa al meglio ritrovandoci a vivere 24 ore su 24 nel proprio nucleo, senza interruzioni.
Ci sono mancate le persone lontane e gli affetti cari.
Ora si deve ricominciare col problema di dove lasciare i figli o come stare vicino ai genitori anziani. Impossibile ripartire con le logiche di sempre, basta vedere come ci avventuriamo fuori dalla porta della nostra casa, con fare circospetto, consapevoli sempre della presenza dell'altro che solo qualche mese fa non avremmo neanche visto passare.
Lo guardiamo con attenzione se porta la mascherina e i guanti, se ti starà lontano oppure no. Ti manca il respiro, aumenta la diffidenza e giudichi chi è senza la mascherina e pensi "non avrà i soldi, è un temerario, non gli interessa nulla di te".
Tutti parlano di come regolamentare gli spostamenti, probabilmente dopo essere stati chiusi in casa saremo chiusi

in macchina per ore in mezzo a un traffico caotico.
Come rientrare in ufficio, in fabbrica, nei negozi con turni diversi o a orari ridotti.
In tutta questa incertezza, penso a noi donne e mi viene in mente la farmacia vicino casa che con l'ultima ristrutturazione è mutata da speziale a spaziale. Entri, ti avvicini al banco, consegni la ricetta alla farmacista — avete notato che sono più donne che uomini? — lei cerca sul computer e, dopo qualche minuto, un rumore sopra la tua testa, un meccanismo che si muove, un piccolo ballonzolare attraverso un tubo e puf, il farmaco è pronto alla cassa. Noi donne siamo così: ci cercano, un po' di movimento, qualche rumore ed eccoci pronte alla bisogna per essere figlie, mogli, madri, amanti, insegnati, poliziotte, avvocate, contadine, ricercatrici, tutto quello che aspiriamo a diventare. Fortunatamente non c'è nulla che non possiamo fare perché non ci mancano le capacità, l'impegno e la determinazione.
Ci manca solo una cosa, non so se perché troppo coinvolte da tanti ruoli o per un'inconscia autocensura, la capacità di sceglierci.
Siamo restie a privilegiare le donne rispetto agli uomini mentre dovremmo farlo, perché siamo la maggioranza e nella maggioranza abbiamo più possibilità di scegliere le migliori.
Solo facendo leva sul senso di appartenenza, quando saremo tante e ovunque, non ci troveremo a dover alzare la voce perché ci hanno escluso dai posti di comando o a indignarci per quelle foto ove sono rappresentati solo uomini nei posti chiave.
Se vogliamo che il mondo abbia un'altra sensibilità e una via di scampo, dobbiamo essere presenti nella progettazione di una vita nuova e non lasciarlo fare solo agli uomini. •

LA MIA QUARANTENA A "FERMO IMMAGINE" GLI EFFETTI COLLATERALI DEL LOCKDOWN SUL CINEMA

di Maria Letizia Panerai – Generali Roma – RSA SNFIA

Maria Letizia Panerai

"Volevo nascondermi…
ero un uomo emarginato,
un bambino solo,
un matto da manicomio,
ma volevo essere amato".

Il Covid-19, oltre ad aver mietuto tante vittime innocenti, è stata una prova che ha minato profondamente le basi della nostra socialità, prova che ognuno di noi ha vissuto personalmente e in totale solitudine percependo, anche a distanza di tempo, un vuoto interiore frutto dell'isolamento forzato, seppur condiviso con il mondo intero. Personalmente avevo già vissuto un isolamento in età giovanile a causa di una brutta malattia: io ero ferma, immobile e il mondo intorno a me girava, viveva, gioiva; guarita, non ero più la stessa e la percezione che avevo del mondo, seppure girasse nello stesso modo, era completamente cambiata. Oggi è diverso: tutto si è bloccato e ognuno di noi con lui. Questa condizione di fermo ci porta a essere solidali anche se paradossalmente obbligati all'assenza di socialità: opportunità e castigo vanno a braccetto, l'essere asociale fa rima con solidale, il tutto e il contrario di tutto danzano insieme accomunati dalla

pandemia come l'etimologia della parola stessa di "tutto il popolo" ci suggerisce.
Le nostre vite, al pari del cinema e del teatro, sono state congelate in una sorta di "fermo immagine" in attesa di una riapertura lenta, su ciò che era ma che forse non tornerà ad essere più come prima. La serrata, imposta alle nostre abitudini allo scopo di difenderci, ha generato proprio quel senso di isolamento che continuiamo a portarci dentro anche dopo che le maglie del *lockdown* sono state allentate, forse perché abbiamo preso coscienza che il virus purtroppo siamo noi se visti nella nostra socialità.
Da appassionata di cinema, lo strappo che ho sentito nel cuore per non aver potuto più viaggiare con la mente e con l'anima di fronte alla proiezione di un film, è stato fortissimo, e il dolore sordo che mi ha provocato insopportabile, quasi fisico, amplificando la percezione dell'isolamento obbligato.
Nelle sale cinematografiche, come nei teatri, si consumano al buio, e sovente vicino a dei perfetti sconosciuti, emozioni che hanno a che fare con la nostra intimità, con le nostre passioni più profonde e che esplodono sovente in risa o in pianto, unendoci in una sorta di empatia collettiva che poi esprimiamo attraverso gli applausi o gli apprezzamenti; tutte manifestazioni del proprio io ma che hanno a che fare con la condivisione, ora spazzate via dal nostro "sentire" più profondo al fine di concentrare ogni nostra singola energia nella lotta verso il nemico invisibile. E così l'isolamento, seppur necessario, ha portato al "congelamento" di quel nostro sentire così intimo e che, almeno per chi scrive, ha seguito le sorti di quei film che stavano per uscire nelle sale o che dovevano essere presentati a Cannes, di quegli spettacoli teatrali interrotti o di quelle pellicole che erano state appena presentate all'ultima Berlinale, miracolosamente terminata pochi giorni prima del *lockdown*.
Immediatamente dopo i teatri hanno dovuto chiudere i loro sipari e tutte le sale cinematografiche abbassare le loro saracinesche, lasciando fuori i cartelloni degli spettacoli, immagini inesorabilmente sbiadite da questi interminabili mesi.

VOLEVO NASCONDERMI di Giorgio Diritti, 2020
Vincitore del Globo d'Oro per il miglior film e per la migliore fotografia.

Tra le pellicole congelate dalla pandemia, ce n'è una in particolare che non solo ha vinto un prestigiosissimo premio in occasione dell'ultima Berlinale terminata il primo marzo del 2020, ma che continua ad accumularne, senza tuttavia avere ancora avuto un vero e proprio battesimo di pubblico perché bloccato pochi giorni dopo la sua uscita: si tratta di ***Volevo nascondermi***, l'ultimo toccante capolavoro di Giorgi Diritti sulla vita del pittore Antonio Ligabue.
Il Nastro dell'anno 2020, tributato a questo film dal Direttivo Nazionale del Sindacato Nazionale Giornalisti Cinematografici Italiani, va a sugellare il prestigioso Orso d'Argento vinto a Berlino da Elio Germano per la sua stupefacente interpretazione di Toni Ligabue, e suona non

solo come un *augurio a continuare il bellissimo percorso interrotto bruscamente dal lockdown*, ma ne rafforza il profondo messaggio che il film ha in sé nel raccontare *la storia di un "diverso"*, insegnando a chi vi assiste *ad aver cura di tutti i "diversi" che si incontrano nella vita*.
La sensibilità di questo regista bolognese (sono suoi lo splendido ***L'uomo che verrà*** e la sua toccante opera di esordio ***Il vento fa il suo giro***) ha generato un'opera non comune e di respiro decisamente internazionale. Scordatevi, seppur degno di nota e memoria, lo sceneggiato TV su Antonio Ligabue del 1977 di Salvatore Nocita interpretato da un magnifico Flavio Bucci, peraltro prematuramente scomparso nei giorni in cui il film veniva acclamato a Berlino, perché ***Volevo nascondermi*** va oltre il *biopic* commovente, regalandoci l'animo di questo artista, la sua sensibilità affinata da un bagaglio di sofferenza, solitudine e abbandono, da cui trasuda una struggente tenerezza: «*Volevo nascondermi… ero un uomo emarginato, un bambino solo, un matto da manicomio, ma volevo essere amato*».
Un emarginato che ha tuttavia fatto della propria arte un motivo di riscatto sociale, riuscendo a dimostrare, partendo dal nulla, di essere un artista. Elio Germano diventa Toni non solo se lo si confronta con i diversi filmati di repertorio che ne evidenziano la somiglianza fisica, ma facendocene apprezzare ogni piega del carattere, ogni suo respiro, ogni suo sentire sin dalla prima magnifica scena all'ultima, generandoci una commozione profonda che lievita dentro di noi per molto ma molto tempo dopo aver goduto della visione del film. È a dir poco sbalorditivo il modo con cui l'attore è riuscito a entrare nel personaggio da riuscire a trasmettercene l'autenticità, senza costruzioni né forzature, ma con totale naturalezza offrendoci la possibilità a noi spettatori di entrare nella complessa personalità di questo grande pittore, nella sua profonda umanità, facendoci apprezzare il suo talento che trasuda dalle fauci di quegli animali feroci, immaginati e mai visti, raffigurati nei suoi splendidi olii.
Nel fare nostre le parole del regista, che ha commentato il premio del Sindacato giornalisti dicendo che «*lotta per la sopravvivenza, orgoglio ed ostinata fiducia oltre ogni difficoltà, sono stati il segno distintivo di Ligabue e credo saranno una buona traccia per tutti noi che amiamo il cinema e la sua magia*», ci auguriamo che un vasto pubblico possa vedere nelle sale questo capolavoro, che contribuirà a dare un senso concreto al concetto di solidarietà che la pandemia in molti di noi ha instillato.

•

WWW.SNFIA.ORG

snfia

snfia

WWW.SNFIA.ORG